

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Produktif pada Karyawan PT X

Relationship Between Job Satisfaction with Productive Behavior Among Employees at PT X

Dhea Arinta Ayu Pramesti

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: dhea.20054@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku produktif pada karyawan PT X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan teknik analisis korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan sampel jenuh. Subjek penelitian ini sebanyak 79 orang karyawan. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala psikologis yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori skala kepuasan kerja dan skala perilaku produktif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu teknik analisis korelasi. Berdasarkan analisis data didapatkan hasil nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel perilaku produktif. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,738. Hasil uji hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan perilaku produktif pada karyawan PT X menunjukkan hasil yang dapat diterima. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka semakin tinggi pula perilaku produktif pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka perilaku produktif pada karyawan juga akan semakin rendah.

Kata kunci : Kepuasan kerja, perilaku produktif, karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and productive behavior among employees at PT X. The method used in this research is quantitative with a correlational analysis technique. The sampling technique used is saturated sampling. The subjects of this study were 79 employees. The instruments used in this research are psychological scales developed by the researcher based on the job satisfaction scale theory and the productive behavior scale. The data analysis technique in this study is correlation analysis. Based on the data analysis, a significance value of 0.001 ($p < 0.05$) was obtained, indicating a significant relationship between the job satisfaction variable and the productive behavior variable. The correlation coefficient (r) is 0.738. The hypothesis test stating that there is a relationship between job satisfaction and productive behavior among employees at PT X showed results that can be accepted. The result of this study is that there is a positive relationship; thus, the higher the job satisfaction of the employees, the higher their productive behavior. Conversely, the lower the job satisfaction, the lower the productive behavior of the employees.

Key word : Job satisfaction, productive behavior, employee

Article History	 
<i>Submitted : 29-06-2024</i>	
<i>Final Revised : 09-07-2024</i>	
<i>Accepted : 09-07-2024</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY license</i></p> <p><i>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Karyawan dalam perusahaan dapat berkontribusi secara positif dan mampu menyikapi perubahan maka diperlukan peningkatan dalam efektivitas, efisiensi serta kreativitas. Hal tersebut tentunya membantu perusahaan untuk dapat mencapai target dan tujuan. Perhatian terhadap perilaku produktif menjadi penting karena dalam perilaku konstruktif, terdapat gagasan yang timbul dari individu, yang berperan sebagai anggota pekerja di suatu lembaga dan organisasi (Mayastuti et al., 2022). Tercapainya target tersebut merupakan tanda keberhasilan untuk perusahaan yang di dalam prosesnya terdapat pengaruh dari perilaku produktif karyawannya yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan serta pengelolaan perusahaan. Perilaku produktif merupakan aspek yang penting karena dapat memengaruhi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar dapat mencapai tujuan dan target perusahaan. Terdapat berbagai macam jenis perusahaan yang ada, salah satunya bergerak di bidang logistik dan distribusi barang bahan bangunan.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan distribusi bahan bangunan. Perusahaan logistik dan distribusi barang memainkan peran vital dalam memastikan kelancaran aliran barang dari produsen ke konsumen akhir. Pada suatu perusahaan logistik dan distribusi, salah satu hal yang selalu mendapat perhatian yaitu karyawan. Karyawan yang memberikan kontribusi aktif memberi pengaruh baik kepada perusahaan seperti dapat memperoleh penghasilan yang sesuai atau melebihi target. Menurut Azizah dan Gunadi (2020) perilaku produktif yang kurang optimal berdampak pada kurang sesuainya hasil-hasil yang diharapkan dari organisasi dan rencana yang ditetapkan tidak sepenuhnya terwujud. Karyawan dengan perilaku produktif rendah dapat menghambat efektivitas kerja, menurunkan kinerja karyawan, dan dapat merugikan secara finansial bagi perusahaan. Hal tersebut dapat menjadi hambatan maupun kendala bagi manajemen perusahaan.

Perilaku produktif adalah perilaku karyawan yang menggunakan setiap sumber daya seminimal mungkin dalam usahanya dengan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Suhariadi, 2001; Fishbein & Ajzen, 1975). Menurut Park (2020) perilaku produktif adalah perilaku dari para karyawan di dalam organisasi yang memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Suartina et al. (2019) perilaku produktif adalah perilaku individu yang memberikan kontribusi kepada lingkungan mereka, menunjukkan imajinasi dan inovasi, dan bertanggung jawab.

Terdapat enam dimensi dalam perilaku produktif menurut (Suhariadi, 2001; Fishbein & Ajzen, 1975) yaitu perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan, melakukan pertemuan-pertemuan koordinasi guna pencapaian tujuan, ketepatan penyelesaian masalah, perilaku pemakaian biaya-biaya yang minimal atas proses kerja yang sedang dijalankan, penggunaan jam kerja secara tepat guna, dan tingkat kehadiran yang tinggi di perusahaan.

Menurut Azizah dan Gunadi (2020) perilaku produktif memiliki ciri-ciri yaitu tindakan konstruktif, kepercayaan pada diri sendiri, tanggung jawab, kecintaan terhadap pekerjaan,

pandangan masa depan, kemampuan menangani masalah dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan, kontribusi positif terhadap lingkungan sekitar (melalui kreativitas, imajinasi, dan inovasi), serta kemampuan untuk mewujudkan potensi individu. Karyawan dapat memiliki perilaku produktif, maka diperlukan untuk memiliki kemampuan, keterampilan, dan motivasi untuk dapat mengadaptasi diri dengan tantangan pekerjaan dan lingkungan yang dinamis.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dan observasi dengan manajer di departemen sumber daya manusia bahwa karyawan dapat menunjukkan perilaku produktif dengan berhasil meningkatkan penghasilan perusahaan menjadi surplus pada tahun 2024 setelah dua tahun sebelumnya perusahaan mengalami defisit pada penghasilan. Setelah ditelusuri peningkatan penghasilan tersebut dapat tercapai karena adanya perilaku produktif pada karyawannya. Karyawan bekerja dengan lebih efisien dan efektif dengan kemampuannya untuk dapat meningkatkan penghasilan pada perusahaan. Kemampuan karyawan dalam berpikir kreatif untuk menyelesaikan masalah yang ada pada perusahaan juga menjadi salah satu aspek yang menjadikan adanya peningkatan perilaku produktif pada karyawan.

Menurut Ardhiatama dan Suhariadi (2012) ada berbagai macam faktor perilaku produktif yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor lingkungan merupakan faktor yang tercipta dari suasana kerja yang dapat berpengaruh pada karyawan, seperti struktur organisasi, gaji, dan iklim kerja. Faktor individu adalah sikap mental yang muncul dari karakteristik individu dan mengandung keinginan serta upaya individu untuk berusaha meningkatkan dan memunculkan perilaku produktif. Faktor individu mengarah pada kondisi psikologis seperti *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan motivasi. Pada faktor ini menyebutkan bahwa kepuasan kerja yang menjadi penghubung maka dari itu kepuasan kerja dipilih sebagai variabel bebas. Menurut Chairany (2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan. Peningkatan kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka karyawan tersebut akan memiliki perilaku produktif yang baik juga.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan mengenai kepuasan kerja dengan melalui wawancara yang telah dilakukan pada manajer departemen human capital dapat diketahui bahwa karyawan merasa beban kerja yang ada telah cukup sesuai dengan kompensasi atau imbalan yang diberikan. Karyawan juga merasa puas akan peluang promosi yang jelas karena sering diadakan asesmen sumber daya manusia untuk menguji kemampuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan bidang atau departemen pekerjaannya. Karyawan juga merasa puas pada hubungan dengan atasan serta dengan rekan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting (Luthan, 2011). Kepuasan kerja melibatkan respon sikap kognitif, afektif, dan evaluatif, dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan serta positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan dan pengalaman kerjanya. Secara luas diakui dalam bidang perilaku organisasi bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang sangat signifikan dan seringkali menjadi fokus penelitian.

Menurut Loan (2020) istilah kepuasan kerja menggambarkan sikap dan emosi yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap yang positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan merupakan indikasi dari kepuasan kerja. Secara keseluruhan terdapat pemahaman yang komprehensif tentang kepuasan kerja memerlukan pengakuan terhadap dimensi kognitif,

afektif, dan evaluatif, serta pengertian tentang persepsi individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang melibatkan sikap kognitif, afektif, evaluatif, dan memunculkan emosi positif yang timbul dari pengalaman karyawan. Menurut Mangkunegara (2015) kepuasan kerja adalah dampak dari pencapaian kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kepuasan kerja pada kondisi lapangan merujuk pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya dalam konteks situasional maupun lingkungan kerja yang sebenarnya.

Menurut Luthan (2011) terdapat aspek kepuasan kerja, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Pekerjaan itu sendiri merujuk pada tingkat ketertarikan individu terhadap mengerjakan tugas sesuai pekerjaannya, dan kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Gaji merujuk pada kesesuaian jumlah imbalan finansial yang diterima dan penilaian atas keadilan imbalan tersebut dibandingkan dengan rekan-rekan sesama di organisasi. Peluang promosi yaitu peluang untuk meningkatkan posisi atau jabatan di dalam organisasi untuk karyawan dan kebijakan perusahaan yang menunjang usaha karyawan untuk naik jabatan. Pengawasan yaitu kemampuan supervisor untuk memberikan dukungan teknis dan perilaku yang menunjukkan supervisor yang memberi dukungan moral pada karyawan. Rekan kerja merujuk pada tingkat kemahiran teknis dari rekan kerja dan dukungan sosial yang mereka berikan terhadap sesama karyawan.

Menurut penelitian oleh Usman et al. (2021) diketahui terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap perilaku produktif pada karyawan berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan menggunakan The Lisrel SEM. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Izzati et al. (2023) pada guru yang menunjukkan hasil dari penelitian bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari aspek demografi. Penelitian yang dilakukan oleh Izzati & Nurwidawati (2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru di Taman Kanak-Kanak di salah satu sekolah di Surabaya secara keseluruhan dapat dianggap baik berdasarkan lima dimensi kepuasan kerja yang dianalisis. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Nurwidawati (2018) dengan hasil penelitian yaitu bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan cukup memuaskan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tidak ditemukan penelitian yang mengkaji mengenai hubungan kepuasan kerja dengan perilaku produktif pada karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada penelitian ini akan lebih fokus pada hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku produktif karyawan PT X secara spesifik. Adapun pada penelitian sebelumnya menggunakan subjek pengrajin, guru dan karyawan dinas. Berdasarkan pemaparan yang telah dijabarkan, peneliti ingin melihat apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku produktif.

Metode

Model penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional.

Sampel/populasi

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang dipilih untuk menjadi subjek penelitian (Jannah, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap di PT X sejumlah 109 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sampel yang

diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari sejumlah 30 karyawan sebagai uji coba, dan 79 karyawan sebagai subjek penelitian.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala psikologi. Instrumen skala psikologi pada penelitian ini dikembangkan tim peneliti dari konsep teori perilaku produktif (Suhariadi, 2001; Fishbein & Ajzen, 1975) dan kepuasan kerja (Luthan, 2011). Pengukuran dalam penelitian ini meliputi skala likert.

Berdasarkan hasil *try out* yang dilakukan pada 30 karyawan didapatkan hasil validitas dan reliabilitas. Uji validitas pada skala perilaku produktif didapati bahwa dari 48 aitem yang diuji coba dan dianalisis, diperoleh 39 aitem telah memenuhi skor yang memiliki korelasi lebih dari 0,30. Uji validitas pada kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 40 aitem yang telah diuji coba dan dilakukan analisis, diperoleh 33 aitem yang telah memenuhi skor yang memiliki korelasi lebih dari 0,30. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha*. Nilai reliabilitas ini bergerak dari 0 sampai dengan 1. Hasil uji reliabilitas pada total aitem dari skala dari perilaku produktif sebesar 0,887 dan skala kepuasan kerja sebesar 0,904. Apabila hasil semakin mendekati angka satu, maka dapat dikatakan skala yang diuji semakin reliabel.

Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisa korelasi *pearson product moment*. Korelasi tersebut digunakan untuk mengetahui hasil dari uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas dan uji linieritas terlebih dahulu. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* dan uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *test for linearity*.

Hasil

Hasil data dari instrumen penelitian diproses dan dianalisis untuk memperoleh hasil evaluasi. Langkah pertama yang dilakukan untuk menganalisis data yaitu dengan cara statistik deskriptif. Pengolahan data yang dilakukan untuk menentukan nilai minimum, maksimum, nilai rata-rata (mean), dan nilai standar deviasi dengan *SPSS 29.0 for windows*. Berdasarkan hasil analisis data didapatkan hasil berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	79	81	151	125	12,648
Perilaku Produktif	79	128	187	151,95	12,732

Pada penelitian ini dilakukan uji statistik deskriptif terlebih dahulu. Pada penelitian ini terdapat sampel berjumlah 79 karyawan. Dapat diketahui dari variabel kepuasan kerja yaitu memiliki standar deviasi 12,648 dengan nilai rata-rata sebesar 125, dengan nilai maksimum sebesar 151 dan nilai minimum 81, sedangkan pada variabel perilaku produktif dapat diketahui bahwa standar deviasi sebesar 8,861 dengan nilai rata-rata 151,95. Adapun nilai minimum dari variabel ini yaitu 131 dengan nilai maksimum 175.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan bantuan SPSS versi 29.0 *for windows*. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* terhadap kepuasan kerja dan perilaku produktif adalah pada variabel perilaku produktif

sebesar 0,353 ($p > 0,05$) dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,064 ($p > 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan perilaku produktif pada penelitian ini memiliki distribusi data yang normal.

Uji Linearitas dalam penelitian ini akan diuji menggunakan *test for linearity* dengan bantuan *SPSS versi 29.0 for windows*. Apabila signifikansi kurang dari 0,05 maka data dikatakan linier. Sebaliknya apabila data dikatakan tidak linier apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil dari uji linieritas menggunakan *test for linearity* dengan bantuan *SPSS versi 29.0 for windows* yaitu diperoleh nilai signifikansi hasil penelitian kepuasan kerja dan perilaku produktif sebesar 0,001 Sehingga nilai signifikansi yang ditunjukkan dari kedua variabel tersebut dapat dinyatakan linier karena kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *SPSS versi 29.0 for windows*. Analisis uji hipotesis bertujuan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan korelasi (r). Kriteria dalam besaran korelasi (r) dengan nilai kurang dari 0,20 ($r < 0,20$) sampai dengan 1, seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan apabila nilai signifikansi menunjukkan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sedangkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka hubungan antar variabel penelitian dinyatakan signifikan. Berikut ini adalah hasil dari perhitungan dengan menggunakan *pearson product moment* untuk mengetahui hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

		Kepuasan Kerja	“Perilaku Produktif”
Kepuasan Kerja	“Pearson Correlation”	1	.738**
	“Sig. (2-tailed)”		.001
	“N”	79	79
Perilaku Produktif	“Pearson Correlation”	.738**	1
	“Sig. (2-tailed)”	.001	
	“N”	79	79

Berdasarkan tabel 3. hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi untuk kepuasan kerja dan perilaku produktif sebesar 0,001. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) menunjukkan arti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku produktif pada karyawan PT X. Hasil korelasi tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan perilaku produktif sebesar 0,738 ($r = 0,738$). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dan perilaku produktif memiliki korelasi yang kuat. Pada penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi yang

positif, maka penelitian ini juga menunjukkan arah yang positif sehingga pada penelitian ini dapat diinterpretasikan apabila kepuasan kerja meningkat maka perilaku produktif juga akan ikut meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja menurun maka perilaku produktif juga akan ikut menurun.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku produktif. Penelitian ini memiliki hipotesis yang berbunyi 'terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku produktif pada karyawan di PT X' yang diuji menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS versi 29.0 *for windows*. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap subjek yang merupakan karyawan PT X dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* diperoleh nilai signifikansi korelasi sebesar 0,001 ($\text{sig} < 0,05$). Hal tersebut bermakna bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku produktif diterima.

Hasil uji hipotesis dengan *pearson product moment* juga menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,738. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang tergolong kuat dengan perilaku produktif karena koefisien. Korelasi dari hasil penelitian ini yaitu 0,738 yang mana dapat diartikan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Tingkat korelasi yang kuat ini memiliki makna bahwa hubungan dari kepuasan kerja dan perilaku produktif ini signifikan. Ini berarti bahwa apabila ada perubahan dalam satu variabel maka variabel lainnya juga akan terpengaruh. Seperti apabila karyawan memiliki kepuasan akan gajinya maka itu akan dapat meningkatkan perilaku produktif karyawan ketika bekerja.

Nilai koefisien korelasi (r) tersebut maka dapat dikategorikan sebagai kategori koefisien korelasi kuat. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji hipotesis ini selain menunjukkan tingkatan hubungan uji ini juga menunjukkan tanda positif maupun negatif yang berarti arah hubungan dari kedua variabel yang telah di uji. Pada penelitian ini koefisien korelasinya menunjukkan tanda variabel yang positif sehingga arah hubungan dari variabel ini searah. Hubungan variabel yang searah ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi skor variabel kepuasan kerja maka semakin tinggi juga skor variabel perilaku produktif. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah skor kepuasan kerja maka semakin rendah pula skor perilaku produktif.

Perilaku produktif sebagai perilaku karyawan yang memakai setiap sumber daya seminimal mungkin dalam usahanya dengan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Suhariadi, 2001; Fishbein & Ajzen, 1975). Sedangkan menurut Darmawan (2020) perilaku produktif merupakan setiap tindakan yang dapat memberikan kontribusi nyata kepada pengembangan diri sendiri dan lingkungan. Karyawan dikatakan memiliki perilaku produktif apabila dapat bertindak konstruktif ketika bekerja, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, dapat bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukannya ketika bekerja, memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya, memiliki pandangan akan masa depan, dapat menangani segala masalah yang dihadapinya, serta memiliki kemampuan untuk beradaptasi pada lingkungan disekitarnya (Azizah & Gunadi, 2020).

Terdapat enam dimensi dalam perilaku produktif, yaitu perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan, melakukan pertemuan-pertemuan koordinasi guna pencapaian tujuan, ketepatan penyelesaian masalah, perilaku pemakaian biaya-biaya yang minimal atas proses kerja yang sedang dijalankan, penggunaan jam kerja secara tepat guna, tingkat kehadiran yang tinggi di perusahaan (Suhariadi, 2001; Fishbein & Ajzen, 1975).

Dimensi perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan dapat terlihat dari perilaku karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai target yang dituju oleh perusahaan. Karyawan memiliki tanggung jawab pada pekerjaan masing-masing dan berusaha sebaik mungkin, seperti menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu, secara konsisten menyelesaikan tugas dengan cermat, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan siap mengambil tanggung jawab atas hasil kerjanya.

Dimensi melakukan pertemuan-pertemuan koordinasi guna pencapaian tujuan dapat terlihat dari para karyawan yang senang melakukan diskusi dengan sesama rekan kerja, baik pada satu departemen maupun beda departemen untuk dapat bertukar pikiran dan dapat saling berbagi mengenai kesulitan maupun solusi dalam pekerjaan mereka. Pada dimensi ketepatan penyelesaian masalah. Terlihat dari karyawan juga akan melakukan pertemuan untuk membahas bersama mengenai permasalahan yang dapat mempengaruhi perusahaan. Karyawan saling menyampaikan pendapat untuk mengatasi masalah tersebut sehingga ditemukan solusi yang tepat dan akurat.

Dimensi perilaku pemakaian biaya-biaya yang minimal atas proses kerja yang sedang dijalankan dapat dilihat dari karyawan yang diberi tugas untuk mengatur anggaran pada setiap departemennya. Karyawan yang bertanggung jawab mengenai anggaran departemennya tersebut memiliki tugas untuk membeli keperluan pada departemennya sesuai dengan keperluan yang dibutuhkan. Tidak memberikan uang anggaran tersebut untuk hal yang tidak perlu. Untuk mengawasi hal tersebut juga ada badan audit perusahaan yang memastikan bahwa karyawan mengolah anggaran dengan sesuai.

Dimensi penggunaan jam kerja secara tepat guna dalam perusahaan dapat terlihat dari karyawan yang bekerja secara tekun untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Seperti karyawan yang dengan giat bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sebelum jam kerja selesai, atau sebelum ada libur panjang seperti hari lebaran. Karyawan juga dapat menentukan prioritas dalam pekerjaan mereka dengan mendahulukan pekerjaan yang mendesak sesuai kepentingan. Selain itu pada dimensi tingkat kehadiran yang tinggi di perusahaan, yaitu dapat dilihat dari pengecekan absen yang dilakukan oleh staf departemen sumber daya manusia yang melakukan rekap absensi datang dan pulang setiap hari untuk memastikan karyawan hadir sesuai dengan ketentuan jam kerja.

Menurut Ardhiatama dan Suhariadi (2012) ada berbagai faktor perilaku produktif yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor lingkungan merupakan faktor yang tercipta dari suasana kerja yang dapat berpengaruh pada karyawan, seperti struktur organisasi, gaji, bonus dan iklim kerja. Faktor individu adalah sikap mental yang muncul dari karakteristik individu dan mengandung keinginan serta upaya individu untuk berusaha meningkatkan dan memunculkan perilaku produktif. Faktor individu mengarah pada kondisi psikologis seperti *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan motivasi. Pada faktor ini menyebutkan bahwa kepuasan kerja yang menjadi penghubung maka dari itu kepuasan kerja dipilih sebagai variabel bebas.

Menurut Luthan (2011) kepuasan kerja merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting bagi mereka. Kepuasan kerja pada kondisi lapangan merujuk pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya dalam konteks situasional atau lingkungan kerja yang sebenarnya. Bila karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah maka dalam pelaksanaan pekerjaannya tidak akan maksimal sehingga tidak dapat memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan. Karyawan akan memiliki kecenderungan untuk tidak menyelesaikan pekerjaannya, merasa *stress*, dan suka mengeluh. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang

baik dapat dilihat dari ciri-cirinya seperti memiliki produktivitas yang tinggi, memiliki komitmen yang baik pada perusahaan, dan memiliki kemampuan mengelola stress kerja secara baik.

Menurut Luthan (2011) kepuasan kerja ini memiliki lima aspek, aspek yang pertama yaitu pekerjaan itu sendiri meliputi karyawan yang memiliki ketertarikan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dapat dilihat dari karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, apabila karyawan memiliki kemampuan yang kurang, karyawan masih memiliki kemauan untuk belajar lebih lanjut hingga ahli dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Aspek gaji dimaksudkan sebagai kesesuaian imbalan yang diterima oleh karyawan, kepuasan dapat dilihat dari karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada mereka. Aspek peluang promosi meliputi peluang karyawan untuk meningkatkan jabatan di perusahaan, ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang bekerja dengan baik untuk memenuhi target sehingga berpeluang mendapat promosi jabatan. Karyawan merasa puas bila dapat dipromosikan ke jabatan yang diinginkan.

Aspek pengawasan meliputi dukungan teknis dan moral dari atasan untuk karyawan, dapat dilihat dari perilaku atasan yang mau memperhatikan karyawan dan mendukung karyawan sesuai pekerjaan juga menjadi pengaruh untuk kepuasan karyawan. Karyawan merasa lebih puas dengan atasan yang memperhatikan karyawan dengan cukup. Aspek rekan kerja meliputi dukungan sosial dan bantuan teknis yang diterima karyawan dari rekan kerjanya, dapat dilihat dari karyawan yang memiliki hubungan yang baik serta cukup akrab. Hal tersebut memudahkan karyawan untuk berdiskusi atau bercakap mengenai pekerjaan satu sama lain. Sehingga mereka memiliki kerjasama yang baik dan dapat saling membantu dalam bekerja.

Uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, hal ini bermakna bahwa perilaku produktif pada karyawan akan semakin meningkat apabila karyawan memiliki kepuasan yang ada pada diri mereka sehingga dapat mendorong perilaku produktif karyawan tersebut. Hal ini dapat terjadi apabila karyawan dapat merasa puas akan pekerjaan yang mereka lakukan, meningkatkan hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan rekan, dan mengembangkan kemampuan diri. Hal tersebut dapat meningkatkan perilaku produktif pada karyawan tersebut.

Penelitian ini membuktikan apabila kepuasan kerja dan perilaku produktif memiliki arah hubungan yang searah dikarenakan hasil koefisien korelasinya positif. Penelitian yang dilakukan oleh Baaren dan Galloway (2014) mendukung hasil penelitian ini yang menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku produktif pada karyawan pabrik. Terdapat hasil yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dari hasil penelitian tersebut, yang berarti bahwa kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan perilaku produktif yang tinggi pula pada karyawan. Ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ridlo et al. (2021) memiliki hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan hubungan yang positif dengan perilaku produktif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula perilaku produktif karyawan Bank Muamalat KC Solo.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Imran (2015). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan perilaku produktif. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku produktif karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut terlihat untuk mengatasi persaingan dalam bisnis, penting untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan demi meningkatkan perilaku produktif karyawan tersebut sehingga perusahaan berhasil bersaing. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian dari Putu et

al. (2018) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dan perilaku produktif memiliki hubungan yang signifikan dan arah hubungan ini adalah positif. Sehingga semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin tinggi pula skor pada perilaku produktif. Perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan seperti dari imbalan atau upah untuk karyawan, pekerjaan yang sesuai, dan promosi jabatan yang ada untuk dapat meningkatkan perilaku produktif karyawan. Masih terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi perilaku produktif seperti *self-efficacy*, motivasi, iklim organisasi, struktur organisasi, dan gaji karyawan. Pada penelitian ini hanya berfokus pada kepuasan kerja saja, sedangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku produktif belum diteliti seperti variabel-variabel yang telah disebutkan sebelumnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa perilaku produktif dan kepuasan kerja terdapat hasil nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti memiliki hubungan yang signifikan dan dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan. Sehingga hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku produktif pada karyawan di PT X” dapat diterima. Nilai koefisien korelasi (r) antara kepuasan kerja dan perilaku produktif menunjukkan hasil sebesar 0,738 ($r=0,738$). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dan perilaku produktif memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat diartikan jika semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin tinggi pula skor perilaku produktif. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah skor kepuasan kerja maka semakin rendah pula skor perilaku produktif pada karyawan.

Saran

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada perusahaan mengenai pentingnya memperhatikan kepuasan kerja untuk mendorong perilaku produktif pada karyawan. Penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berhubungan dengan perilaku produktif sehingga apabila perilaku produktif ingin ditingkatkan maka kepuasan kerja juga perlu untuk ditingkatkan. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan keterampilan yang spesifik untuk karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, melakukan pengembangan karir untuk karyawan, mengadakan pelatihan kepemimpinan yang efektif, dan dapat mengadakan *workshop* yang fokus pada pengembangan keterampilan kolaborasi dan kerjasama tim yang baik. Pelatihan-pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Apabila hal tersebut dapat diwujudkan maka perilaku produktif pada karyawan juga akan meningkat.

Penelitian ini difokuskan hanya pada hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku produktif sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dari faktor-faktor lain yang dapat berhubungan dengan perilaku produktif selain kepuasan kerja seperti iklim organisasi, *self efficacy*, motivasi, struktur organisasi, dan gaji. Selain itu, karena penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan bidang logistik dan distribusi bahan bangunan, sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut di perusahaan dengan bidang yang berbeda atau ke subjek yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Ardhiatama, D., & Suhariadi, F. (2012). Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Produktif Karyawan di PT. BPR Taman Dhana Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisas*, 1(3), 155–162.
- Atmaja, N. P. C. D., & Puspitawati, N. M. D. (2018). Effect Of Physical Work Environment Through Productivity Employees Job Satisfaction As An Intervening Variable. *International Journal of Business, Economics and Law*, 17(5), 98-104.
- Baaren, T., & Galloway, C. (2014). Consequence of Job Satisfaction Factors on the Productivity Level of Operating Core. *Journal of Organizational Psychology and Consumer Behavior*, 14(7), 119-127.
- Chairany, N., Ikhasari, N., Nur, T., & Amirullah, N. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan. *Journal of Industrial Engineering Management*, 2(1), 41-49. <https://doi.org/10.33536/jiem.v2i1.105>
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- Imran, R. (2015). Impact of Organizational Justice, Job Security and Job satisfaction on Organizational Productivity. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(9). <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.295>
- Izzati, U. A., Mulyana, O. P., Budiani, M. S., Puspitadewi, N. W. S., Salsabila, M., & Muljo, C. R. (2023). Job Satisfaction among Vocational High School Teachers by Demographics Factors In Educational Institutions. *IJORER : International Journal of Recent Educational Research*, 4(6), 931–943. <https://doi.org/10.46245/ijorer.v4i6.418>
- Izzati, U. A., & Nurwidawati, D. (2023). Kepuasan Kerja Pada Guru Taman Kanak-Kanak. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian, Dan Pengembangan Kependidikan*, 14(2021), 139–144.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Khoirul Amin, L., & Nurwidawati, D. (2018). Profil Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 5(2).
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees'

- job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (12th ed.)*. McGraw-Hill/Irwin
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). Sumber daya manusia perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung, 80.
- Mayastuti, Suhariadi, F., & Yulianti, P. (2022). The Effect of University Organizational Climate on Lecturer Productive Behaviour in Private Universities in East Java, Indonesia. *Technium Business and Management*, 2(3), 89–115. <https://doi.org/10.47577/business.v2i3.7693>
- Nur Azizah, & Gunadi, T. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 263–274. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v11i3.131>
- Nurul Chairany, N. C. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan. *Journal of Industrial Engineering Management*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.33536/jiem.v2i1.105>
- Park, K. O. (2020). How CSV and CSR affect organizational performance: A productive behavior perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072556>
- Putu, N., Dharmadewi, C., Made, A. N., & Puspitawati, D. (2018). Effect of Physical Work Environment Through Productivity Employees Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Business, Economics and Law*, 17(5), 98–104.
- Ridlo, M., Wardahana, I. A., & Jessica, K. G. (2021). The effect of job satisfaction, workplace spirituality and organizational commitment on work productivity with organizational citizenship behavior (OCB) as intervening variable (Case study on Bank Muamalat Indonesia KC Solo). *Journal of Business and Banking*, 10(2), 249. <https://doi.org/10.14414/jbb.v10i2.2272>
- Suartina, i. W., swara, n. N. A. A. V., & astiti, n. L. S. (2019). Pengaruh total quality management (tqm) terhadap kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan pada pt. Tomorrowâ€™s antiques indonesia. *Widya manajemen*, 1(2), 1-20. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i2.349>
- Suhariadi, F. (2001). Produktivitas Sebagai Bentuk Perilaku. *INSAN Media Psikologi*, 3, 119-137.

Usman, A. L., Kadiyono, A. L., Sulastiana, M., & Harding, D. (2021). The Effect of Work Ethic on Productive Behavior of Footwear Craftsmen in Bogor Regency. *Dinamika Kerajinan dan Batik Majalah Ilmiah*, 38(1), 65-78. <https://dx.doi.org/10.22322/dkb.v38i1.6297>