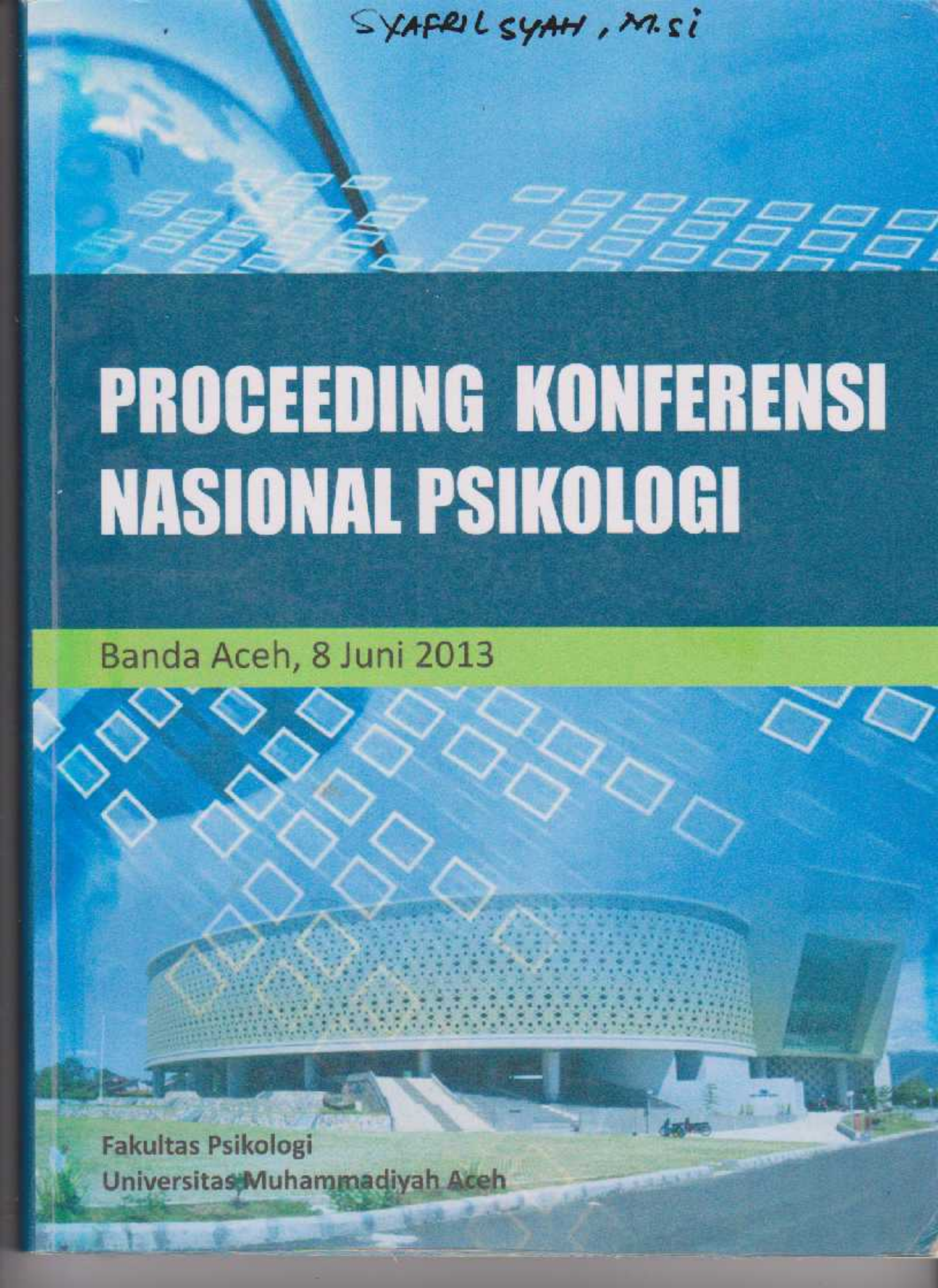


SYAFRIL SYAH, M.Si

PROCEEDING KONFERENSI NASIONAL PSIKOLOGI

Banda Aceh, 8 Juni 2013

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh



ISBN 978-979-14064-0-6



Supported By :



**KONFERENSI NASIONAL PSIKOLOGI
DI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH, 8 JUNI 2013**

Konferensi Nasional Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh ini adalah Konferensi Psikologi yang pertama dilakukan di provinsi Aceh. Konferensi tahun ini akan dihadiri oleh pakar-pakar dibidang ilmu psikologi ditingkat Nasional dan Lokal.

Konferensi Nasional Psikologi Aceh ini, terdiri dari enam tema utama yang menjadi isu penting di seputar permasalahan psikologi dan sosial kemanusiaan masyarakat Indonesia, khususnya Aceh. Keempat tema itu adalah :

1. Psikologi sosial (konflik sosial, psikologi perdamaian, kenakalan remaja, dll).
2. Psikologi perkembangan (perkembangan anak berkebutuhan khusus, parenting style, dll)
3. Psikologi Agama (religiusitas, spiritualitas, dll)
4. Psikologi Industri dan Organisasi (kepuasan kerja, manajemen SDM, dll)
5. Psikologi Pendidikan (stress belajar, pengelolaan kelas, dll)
6. Psikologi Klinis (autism, skizofrenia, dll).

Konferensi Nasional Psikologi di dilaksanakan selama satu hari, dari tanggal 8 Juni 2013 bertempat di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

**SUSUNAN PANITIA KONFERENSI NASIONAL PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH, 08 JUNI 2013**

PENASEHAT :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh (Drs. H. Muharri Asy'ari, Lc. M.Ag)
2. Wakil Rektor II Universitas Muhammadiyah Aceh (Drs. H. Zuardi Zain)

PENANGGUNG JAWAB :

1. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh (Barmawi, M.Si)

STEERING COMMITTEE

1. Dr. Aslam Nur, MA
2. Jasmadi Ali, S.Psi, MA, Psikolog
3. Maria Ulfa, S.Psi. M.Pd
4. Yusniar, S.Psi. M.Si

ORGANIZING COMMITTEE

Ketua	: Safrilsyah, M.Si
Wakil Ketua I	: Winda Putri Diah Restya, S.psi
Sekretaris I	: Juli Andriyani, M.Si
Sekretaris II	: Leni Handayani Marza, S.P
Bendahara I	: H.M Mulyani AR, SE, M.Si
Bendahara II	: Maya Agustina, SE
Seksi Konsumsi	: Maulizar, M. Husen. SE
Seksi Acara	: Rapika, S.Psi
Seksi Transportasi	: Satriadi, S.Psi
Seksi Publikasi dan Dokumentasi	: Lissa Bella Rina Putri, S.psi.

Contact :

Jl. Muhammadiyah No. 91, Bathoh, Lueng Bata, Banda Aceh, Indonesia
Telp. (0651) 28412 – 33245
Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id
Email : psikologi_unmuha@yahoo.co.id

DAFTAR ISI

Lembaran Pembuka	i
Kata Sambutan	ii-vi
Susunan Panitia	vii
Daftar Isi	viii-ix
Analisis Perbedaan Motivasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Antara Dosen Dpk Dengan Dosen Yayasan Di Universitas Muhammadiyah Surabaya	
Agus Poerwanto, Universitas Muhammadiyah Surabaya	1-27
Kekerasan Dalam Rumah Tangga Pada Keluarga Matrilineal Minangkabau	
Yulmaida Amir dan Dwiyanti Hanandini	
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA	28-41
Hubungan Intensitas Penggunaan Internet Dengan Perilaku Seksual Remaja Di SMAN 12 Banda Aceh	
Jasmadidan Suryati, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh	42-53
Pengaruh Konsep Diri Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh	
Juli Andriyani, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh	54-70
Efektifitas Terapi Gerak Terhadap Penanganan Kesulitan Belajar Membaca (Disleksia) Pada Peserta Didik Sekolah Dasar	
Nur' aenidan Dinar Sari EkaDewi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto	71-83
Pendekatan Kearifan Lokal Terhadap Eksistensi Escape Building Dalam Meningkatkan Kesiapsiagaan Bencana Dan Collective Self-Efficacy Pada Masyarakat Kota Banda Aceh	
Barmawi dan Andi Syahputra. Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh	84-94
Perbedaan Eksplorasi Antara Remaja Yang Tinggal Di Desa Dengan Remaja Yang Tinggal Di Kota	
Purwadi, Universitas Ahmad Dahlan	95-114

Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Self Efficacy Pada Pecandu Narkoba Dalam Proses Pemulihan Di Panti Rehabilitasi Se-Kota Banda Aceh	
Rapika, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh	115-125
Efektivitas Gaya Manajemen Konflik Terhadap Komunikasi Interpersonal Majikan Dengan PembantuRumahTangga Di Purwokerto	
Retno Dwiyanti dan Nur'aeni, Universitas Muhammadiyah Purwokerto	126-139
Analisis Efektivitas Organisasi PT XYZ	
Susatyo Yuwono, Universitas Muhammadiyah Surakarta	140-148
Sentuhan BudayaJawa Pada Perusahaan Mirota Batik :Sebuah Kajian Mengenai Strategi Organisasi	
Winda Putri Diah Restya, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh	149-163
Hubungan Penerimaan Diri Dengan Kepercayaan Diri Pada Ibu Yang Memiliki Anak Cerebral Palsy Di Klinik Fisioterapi Solo Sakti Husada Banda Aceh	
Ayu Safira, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh	164-172
Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Pada Awak Kapal Angkutan Sungai Danau Penyeberangan	
Safriisyah dan Supriyadi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh	173-192
Kepercayaan Diri Anak Nelayan Pasca Konflik Dan Tsunami Di Desa Lampageu Aceh Besar	
Maria Ulfa dan Andi SyahputraUniversitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh ...	193-215

KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA AWAK KAPAL ANGKUTAN SUNGAI DANAU
PENYEBERANGAN

Safrihsyah^{1,2} dan Supriyadi²

¹Dosen Fakultas Ushuluddin, IAIN Ar-Raniry, Banda Aceh

²Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Banda Aceh

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja itu kuat atau lemah pada awak kapal PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan cabang Banda Aceh. Pengumpulan data dilakukan berdasarkan kuantitatif dan dengan mengedarkan kuesioner yang berisi pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan produktivitas kerja awak kapal/karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau awak kapal PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan Cabang Banda Aceh yang berjumlah keseluruhan sebanyak 75 orang. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling*, dengan tingkat kesalahan 5% maka dari populasi 75 orang karyawan atau awak kapal di dapatkan jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 70 orang karyawan atau awak kapal. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan skala, yaitu skala kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan diolah melalui analisa data korelasi product moment dengan bantuan analisa data SPSS 0.16.

Setelah melakukan uji asumsi normalitas sebaran dan linieritas hubungan, selanjutnya akan dilakukan uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara produktivitas kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang didapat, produktivitas kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai hubungan (r) sebesar 0,820 dan nilai $p = 0,000 (<0,01)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, dan memiliki hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, dengan sumbangan relative $r^2 = 0,672$ artinya produktivitas kerja 67,2% nya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan 32,8% nya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan, Manajemen dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Awak Kapal

LATAR BELAKANG

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Handoko (Triton, 2010:164) kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Sedangkan produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional (Triton, 2010:80) adalah sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Perusahaan PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan Cabang Banda Aceh merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang jasa Pelayaran Banda Aceh. Beberapa kapal ferry jenis *Ro-ro(roll-on, roll-off)* miliknya seperti Kapal Motor Penyeberangan (KMP). BRR, KMP. Papuyu dan KMP.Simeulue yang melayani angkutan penyeberangan penumpang, barang dan kendaraan setiap harinya dari Balohan-Sabang ke Ulee Lheue-Banda Aceh (pergi pulang). Dalam melayani masyarakat pada bidang jasa transportasi diperlukan suatu produktivitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan atau sasaran dari perusahaan, dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sering juga mengalami kendala-kendala. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan. Bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan kerja yang sangat tinggi tingkat resikonya seperti pada kondisi cuaca yang kurang baik, laut berombakatabadai dan situasi penumpang dan muatan yang banyak tetapi awak kapal dituntut untuk tetap menjalankan tugasnya membawa kapal sampai ke tujuan dengan selamat dan belum lagi jauh dari keluarga saat bertugas maka perlu adanya suatu perhatian mengenai bagaimana perusahaan memberikan rasa kepuasan kerja yang baik dan seimbang sehingga produktivitas kerja dapat berjalan dengan baik.

Terkait dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan atau pelaut PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan tidak begitu baik. Perhatian dari perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan atau pelaut dengan tujuan mendapatkan produktivitas kerja belum maksimal, karena dengan besarnya tanggung jawab dan tantangan resiko kerja yang besar seperti : cuaca buruk, resiko kapal terbakar atau tenggelam, jumlah penumpang dan muatan kapal yang banyak, semua

tidak sebanding dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan atau pelaut PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan. Kepuasan kerja karyawan atau pelaut akan didapat bila ada suatu bentuk perhatian dan penghargaan yang baik dari perusahaan sebagai balas jasa atas kinerja karyawan atau pelaut seperti: pemberian gaji yang sesuai, promosi jabatan, cuti berkala, insentif, jaminan sosial tenaga kerja dan lain-lain. Sehingga dengan kepuasan kerja yang didapat akan memotivasi karyawan atau pelaut untuk lebih bergairah dalam bekerja yang menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Ketenangan jiwa dan kepuasan dalam bekerja akan kita dapatkan bila mana lingkungan kerja mendukung sehingga produktivitas kerja akan didapat dengan maksimal. Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Hasil wawancara penulis dengan beberapa awak kapal KMP. Kuala Batee II dan KMP. Papuyu milik PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan cabang Banda Aceh tentang kepuasan kerja bahwa mereka menjawab belum merasakan atau mendapatkan kepuasan kerja yang diharapkan, hal ini disebabkan kurangnya perhatian dari perusahaan, salah satunya seperti : gaji yang mereka terima belum memadai dan seimbang dengan tingkat resiko bekerja di laut yang dihadapi lebih besar. Dengan kurang terpenuhinya kepuasan kerja bagi kami kata salah seorang awak kapal berdampak pada pelayanan yang tidak maksimal kepada masyarakat pemakai jasa angkutan seperti ruang akomodasi yang kurang terawat dengan baik sehingga penumpang kurang nyaman beristirahat, alat-alat keselamatan kapal seperti baju pelampung dan sekoci juga kurang terawat sehingga kurang memberikan rasa aman selama dalam pelayaran. Kelemahan ini semua dapat ditutupi jika produktivitas kerja dalam melayani masyarakat dapat ditingkatkan dengan memberikan kepuasan kerja yang seimbang pada awak kapal PT. Angkutan Sungai

Danau Penyeberangan Cabang Banda Aceh (Wawancara tanggal 8 Januari 2013).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja yang dirasakan oleh awak kapal PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan cabang Banda Aceh.

LANDASAN TEORI

KEPUASAN KERJA

Hasibuan (2007:202) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini diceminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Luthans (2006:243) mengemukakan bahwa, "*job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things that are viewed as important*" yang artinya kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi segala sesuatu yang dipandang sebagai kepentingan. Pernyataan tersebut menjelaskan sebagai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau bersifat positif yang muncul/dihasilkan dari penilaian terhadap suatu kerja atau pengalaman. Kepuasan kerja terjadi bila ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan keinginan karyawan. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan

tentang pekerjaannya dengan imbalan yang diberikan atas pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, atau sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Moh As'ad (2004:115) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari berbagai aspek, yaitu :

- a. Aspek psikologis, meliputi : ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, minat, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek sosial, meliputi : interaksi sosial yang baik dengan atasan dan sesama karyawan juga dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Aspek fisik, meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, keadaan ruang, suhu, penerangan dan pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.
- d. Aspek finansial, meliputi : jaminan sosial, macam-macam tunjangan, sistim dan besarnya gaji serta fasilitas yang diberikan, kepuasan kerja. Selanjutnya empat aspek tersebut dapat dijadikan panduan alat ukur dalam penelitian ini.

PRODUKTIVITAS KERJA

Simanjuntak (2001:75) mengemukakan secara filosofis, produktivitas kerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Pandangan hidup dan sikap yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Sinungan (2005:68) menyatakan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja

mencakup sikap mental yang patriotik, yang memandang dari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Siagian (2011:27), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Oleh karena itu produktivitas dapat tercapai apabila seorang individu dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk memperoleh suatu hasil yang optimal.

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Pandangan hidup dan sikap yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja."

Menurut Siagian (2011:83) aspek-aspek produktivitas kerja, yaitu :

a. Perbaikan terus-menerus.

Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan.

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

c. Tugas pekerjaan yang menantang.

Harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah.

d. Kondisi fisik tempat bekerja.

Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Keempat aspek produktivitas kerja tersebut akan menjadi acuan dalam pembuatan alat ukur produktivitas kerja dalam penelitian ini.

Anoraga (2005:46) mengemukakan bahwa terdapat 10 faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

a. Pekerjaan yang menarik : apabila seorang karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan memuaskan dikarenakan karyawan tersebut dapat menikmati pekerjaannya.

b. Upah yang baik : pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan atau gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Dengan terpenuhinya upah yang baik maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup akan semakin terasa, sehingga ada rasa timbal balik yang selaras terhadap pekerjaannya. Penggajian adalah salah satu bentuk kepuasan kerja karyawan.

c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan : untuk pekerjaan tertentu yang berhubungan langsung dengan fisik sangat diperlukan

keamanan dan perlindungan dalam bekerja, sehingga dapat mengurangi rasa kekhawatiran dalam bekerja. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan maka dalam bekerja tidak akan ada lagi peragaan ragu dan karyawan pun dapat bekerja dengan maksimal.

d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan . dengan memberitahu betapa sangat pentingnya pekerjaan tersebut dan kegunaan dari hasil produk yang dikerjakannya baik dengan cara langsung menunjukkan kegunaannya ataupun dengan cara memberikan contoh, maka dalam mengerjakan pekerjaannya seorang karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya karena terciptanya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik : lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

f. Promosi dan perkembangan diri pekerja sejalan dengan perkembangan perusahaan: seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan dimana ia bekerja mengalami kemajuan yang sangat pesat, sehingga seorang pekerja akan menjaga citra baik di dalam perusahaan atau diluar pekerjaannya.

g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi : dengan adanya keterlibatan dalam organisasi dimana para pekerja tetap itu bekerja, maka seorang pekerja akan merasakan bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan. Oleh karena itu dengan timbulnya rasa tersebut seorang pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya karena jika produktivitasnya menurun akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian, dengan ruginya perusahaan seorang pekerja pun akan merasakan dampak kerugiannya.

h. Pengertian dan simpati atas persoalan pribadi : dengan adanya rasa pengertian dan perhatian dari pemimpin terhadap karyawannya, maka hal tersebut akan mendorong motivasi pekerja untuk lebih giat lagi

dalam bekerja karena terciptanya rasa kekeluargaan antara pemimpin dan pekerja.

i. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja . kesetiaan pimpinan pada diri pekerja merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Kesetiaan pimpinan merupakan suatu wibawa dari perusahaan.

j. Disiplin kerja yang keras : disiplin kerja yang terlalu keras akan mengakibatkan seorang pekerja terkekang dan tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas diatas, terdapat beberapa hal yang dapat dimasukkan sebagai indikator kepuasan kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja.

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA

Nuzsep Almigo (2004) melakukan penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja. Terhadap hasil uji terhadap hipotesis, menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja ($r = 0,252$; $p = 0,011$), maka kepuasan kerja dapat dianggap sebagai faktor penentu bagi seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting, sehingga karyawan yang mendapatkan kerja mempunyai catatan kehadiran yang baik yang nantinya akan berprestasi kerja lebih baik serta dapat menghasilkan produksi yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak mempunyai kepuasan kerja. Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian, yaitu: ada hubungan positif yang signifikan antara

kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan diatas, hipotesis yang diajukan penulis adalah ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja awak kapal pada PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan Cabang Banda Aceh. Semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima oleh awak kapal PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan Cabang Banda Aceh maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang diterima oleh awak kapal maka semakin rendah juga tingkat produktivitas kerjanya.

METODE PENELITIAN

Ada dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel tergantung (*dependent variabel*).

1. Variabel bebas (X) : Kepuasan kerja
2. Variabel tergantung (Y) : Produktivitas Kerja

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. As'ad (2004;104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini akan di ukur dengan aspek-aspek kepuasan kerja yang di kemukakan oleh As'ad (2004;115) dan dengan menggunakan skala yang penulis susun sendiri, aspek-aspek kepuasan kerja tersebut adalah : 1) Aspek psikologis, meliputi : ketentraman dalam

bekerja, sikap terhadap kerja, minat, bakat dan keterampilan. 2) Aspek sosial, meliputi : interaksi sosial yang baik dengan atasan dan sesama karyawan juga dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. 3) Aspek fisik, meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, keadaan ruang, suhu, penerangan dan pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur, dan 4) Aspek finansial, meliputi : jaminan sosial, macam-macam tunjangan, sistim dan besarnya gaji serta fasilitas yang diberikan, kepuasan kerja.

Produktivitas Kerja adalah mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Pandangan hidup dan sikap yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Dalam penelitian ini Produktivitas Kerja akan diukur dengan menggunakan aspek-aspek menurut Siagian (2011:83), yaitu : Perbaikan terus-menerus, Peningkatan mutu hasil pekerjaan, Tugas pekerjaan yang menantang dan Kondisi fisik tempat bekerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau awak kapal PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan Cabang Banda Aceh yang berjumlah keseluruhan sebanyak 75 orang. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling*, artinya, pengambilan sampel secara acak dan setiap subjek dalam penelitian memiliki peluang sama besarnya untuk menjadi sampel. Berdasarkan nomogram Harry King (Sugiyono, 2008), dengan tingkat kesalahan 5% maka dari populasi 75 orang karyawan atau awak kapal di dapatkan jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 70 orang karyawan atau awak kapal.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan skala, yaitu skala kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

1. Skala Kepuasan Kerja merupakan skala berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dari Mohd As'ad (2004:115) sebagai berikut : aspek

psikologis, aspek sosial, aspek fisik, dan aspek finansial skala ini terdiri dari 40 item yang berupa 20 pertanyaan *favourable* dan 20 pertanyaan *unfavourable*.

2. Skala Produktivitas Kerja merupakan skala yang berdasarkan dari aspek-aspek produktivitas kerja dari Siagian (2011:83) yang meliputi : perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, dan kondisi fisik tempat bekerja. skala ini terdiri dari 20 item yang berupa pertanyaan 10 *favourable* dan 10 pertanyaan *unfavourable*. Skala kepuasan kerja dan produktivitas kerja disusun dengan menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi yang terdiri dari 5 alternatif jawaban.

Adapun teknik pengumpulan data terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja ini adalah dengan cara membagikan angket, sehingga kita dapat mengetahui sejauh mana kepuasan kerja tersebut pada perusahaan. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan diolah melalui analisa data korelasi product moment dengan bantuan analisi data SPSS 0.16.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Deskripsi tersebut dapat dilihat pada tabel yang tertera di bawah ini:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian
 Statistics

		Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja
N	Valid	70	70
	Missing	0	0
Mean		108.14	112.36
Median		107.50	114.00
Mode		105	112
Std. Deviation		14.001	15.350
Sum		7570	7865

UJI NORMALITAS SEBARAN

Uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogrov Smirnov Test* yang dikatakan normal jika $p > 0,05$. Skala kepuasan kerja memiliki nilai normalitas sebesar 0,527 dengan $p=0,944$ ($> 0,05$), berarti skala tersebut memiliki sebaran yang normal dan dapat digeneralisasikan ke populasi. Skala produktivitas kerja memiliki nilai normalitas sebesar 1,427 dengan $p=0,034$ ($< 0,05$), berarti skala tersebut memiliki sebaran yang tidak normal dan tidak dapat digeneralisasikan ke populasi atau hanya dapat digunakan untuk sampel saja. Hasil uji normalitas sebaran terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel yang tertera di bawah ini:

Tabel 2. Sebaran Normalitas Kedua Variabel Penelitian

Variabel	K-SZ	P	Keterangan
Produktivitas kerja	0,527	0,944	Normal
Kepuasan kerja	1,427	0,034	Tidak Normal

UJI LINIERITAS HUBUNGAN

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan tergantung, selain itu uji ini diharapkan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan yang ditemukan tidak signifikan, maka hubungan antara kedua variabel adalah linier (Hadi, 2000).

Berdasarkan hasil uji linieritas kedua variabel penelitian maka diperoleh nilai $F = 160,597$ dengan $p = 0,000$ ($< 0,01$), hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian linier dan dapat disimpulkan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi. Artinya data yang diperoleh memiliki hubungan dengan teori dan kurvanya stabil yang ditandai dengan meningkat nilai X diikuti dengan meningkatnya nilai Y, sehingga data penelitian mengikuti garis lurus (linier). Hasil uji linieritas hubungan kedua variabel penelitian dapat dilihat pada tabel yang tertera di bawah ini:

Tabel 3. Uji Linieritas Hubungan Variabel Penelitian

Variabel	F	P	Keterangan
Kepuasan kerja* Produktivitas kerja	160,597	0,000	Linier

UJI KORELASI

Setelah melakukan uji asumsi normalitas sebaran dan linieritas hubungan, selanjutnya akan dilakukan uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara produktivitas kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang didapat, produktivitas kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai hubungan (r) sebesar 0,820 dan nilai $p = 0,000$ ($<0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, dan memiliki hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, dengan sumbangan relative $r^2 = 0,672$ artinya produktivitas kerja 67,2% nya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan 32,8% nya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan, Manajemen dan motivasi kerja.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel produktivitas kerja dengan kepuasan kerja. Sesuai dengan uji hipotesis dalam penelitian ini yang menggunakan formula korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini terlihat pada koefisien korelasi (r) = 0,820 dan $p = 0,000$ artinya bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara produktivitas kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan kepuasan kerja memiliki peran terhadap peningkatan produktivitas kerja. Semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin meningkat produktivitas kerja, begitu juga sebaliknya. Hal ini didukung oleh Handoko (2001:196) mengemukakan bahwa setiap individu yang masuk ke suatu lingkungan kerja membawa kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Kebutuhan itu menjadi pendorong baginya untuk berusaha mencapai tujuan. Apabila kebutuhan yang diharapkan dari pekerjaan terpenuhi ia akan merasa puas, dan jika kebutuhan itu tidak terpenuhi ia mengalami ketidakpuasan. Kepuasan mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan pekerjaan. Selanjutnya Simanjuntak (2001) mengemukakan secara filosofis, produktivitas kerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Pandangan hidup dan sikap yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Tenaga kerja atau awak kapal seringkali dijadikan salah satu faktor pengukur produktivitas. Hal ini disebabkan karena awak kapal sangat berperan dalam kegiatan produksi, tanpa awak kapal atau tenaga kerja kegiatan produksi tidak akan berjalan dan input tenaga kerja mudah di hitung di bandingkan dengan faktor lainnya. Serta besarnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk tenaga kerja cukup besar untuk pengadaan produk. Produktivitas tidak hanya di lihat dari *input* yang berupa faktor-faktor produksi dan *output* berupa hasil produksi akan tetapi dapat di lihat dari sikap dan kedisiplinan para pekerja. Tenaga kerja atau awak kapal yang mempunyai sikap inovasi, dinamis, dan kreatif akan membawa perubahan pada perusahaan. Hal ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan karena tingkat produktivitas akan meningkat.

Meningkatnya produktivitas kerja awak kapal PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan cabang Banda Aceh saat ini dapat dilihat dari kinerja yang baik, pelayanan terhadap penumpang sebagai pengguna jasa transportasi laut yang semakin baik, lingkungan kerja di atas kapal yang di jaga dan di rawat dengan baik sehingga memberi rasa nyaman dan aman terhadap penumpang maupun awak kapal itu sendiri, serta di dukung dengan sistim manajemen yang di tata dan di laksanakan dengan baik sesuai dengan perkembangan teknologi dan perekonomian dewasa ini.

Terwujudnya produktivitas kerja yang cukup baik sesuai dengan harapan bagi perusahaan tidak terlepas dari adanya rasa puas dalam bekerja bagi awak kapal. Perusahaan terus menyempurnakan manajemennya dan memperhatikan karyawan atau awak kapal sehingga kepuasan kerja yang di rasakan lebih baik membuat awak kapal semakin semangat dan termotivasi dalam bekerja. Pada saat kesehatan awak kapal terganggu dan perlu berobat maka program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) dapat di pergunakan dengan baik, gaji yang di terima oleh awak kapal sudah mulai sesuai dengan standar gaji pelaut Indonesia, interaksi awak kapal seperti hubungan sesama awak kapal atau dengan atasan dalam bekerja atau keseharian semakin baik. Kondisi ini merupakan beberapa contoh yang di alami oleh awak kapal PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan cabang Banda Aceh saat ini yang mulai merasakan dan mendapatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang semakin baik.

Akhirnya berdasarkan hasil penelitian maka peneliti mengemukakan beberapa saran diantaranya adalah; agar perusahaan PT. Angkutan Sungai Danau Penyeberangan Cabang Banda Aceh dapat melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap kinerja karyawan atau awak kapal, serta meningkatkan mutu hasil pekerjaan untuk selalu lebih baik dalam rangka pelayanan kepada masyarakat dan memajukan perusahaan. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik dengan

yang senantiasa memberikan kepuasan pada karyawan atau awak kapal dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan motivasi sebagai umpan balik yang baik kepada awak kapal, sehingga awak kapal merasa senang bekerja dan merasa memiliki pekerjaan sebagai upaya peningkatan produktivitas kerjanya. Agar selalu melakukan pengawasan dari pimpinan atau perusahaan terhadap awak kapal atau karyawannya, dengan cara memberikan arahan dan petunjuk kepada awak kapal secara berkesinambungan tentang prosedur atau ketentuan-ketentuan yang ada dalam melaksanakan tugas dilapangan dengan aman dan dapat meningkatkan hasil sesuai yang di harapkan

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N (2004) *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Psikologi 1, (1), 58
- Anoraga (2005) *Psikologi Kerja*. Cetakan Ketiga. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, S (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta
- Azwar, S (2004) *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- As'ad, M (2004) *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia.Psikologi Industri*. Liberty Yogyakarta, Yogyakarta
- Davis, K dan Newstrom (2000) *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Greenberg dan Baron (2003) *Behavior In Organization, Eight Edition*. Prentice Hall, New Jersey
- Hadi, S (2000) *Statistik*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Handoko,H (2001) *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta
- Hasibuan (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kreitner dan Kinecki (2005) *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, F (2006) *Perilaku Organisasi, Edisi Keseputuh*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Makmur, S (2007) *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, AP (2005) *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Jakarta
- Mathis, R dan Jackson, H. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4Salemba. Jakarta

KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA AWAK KAPAL ANGKUTAN
SUNGAI DANAU PENYEBERANGAN
Safrilsyah dan Supriyadi Hal. 173 – 192

- Riggio, RE (2009) *Introduction Industrial / Organizational Psychology*. Upper Saddle River. New Jersey
- Rival, V (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robert, N (2005) *Sistem Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta
- Santoso, A (2010) *Langkah Pasti Mempertahankan Promosi Melanjutkan Prestasi*. PT. Gramedia Pustaka Lama, Jakarta
- Santoso, S (2000) *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo, Jakarta
- Sedermayanti (2004) *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju, Bandung
- Sedermayanti (2007) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, SP (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak (2001) *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Sinungan (2005) *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Angkasa Perkasa, Jakarta
- Stephen PR (2007) *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Syarif (2007) *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Penerbit Andi, Jakarta
- Triton (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Suka Buku. Jakarta
- Wibowo (2011) *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wijono, S (2010) *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- <http://ahmadiamrun.multiply.com/journal/item/18/090106.html>. Amrun, Ahmadi. (2008). Produktivitas dan Budaya Kerja.
- <http://www.indonesiamaritimeclub.net/2008/05/14/upah-minimum-pelaut/> /Siswanto.2008. Upah Minimum Pelaut.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja. 2 Januari 2002. Menurut Levi. 2002. Kepuasan Kerja.