

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO)

BATURAJA

Oleh :

Rr Dimas Veronica Priharti

Universitas Baturaja, Baturaja, Indonesia

Email : dimasveronicapriharti@gmail.com

Dinda Latifa

Universitas Baturaja, Baturaja, Indonesia

Email : dindalatipa@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

The effect of job satisfaction and morale on employee work productivity at PT. Pos Indonesia (Persia) Baturaja. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and morale on the work productivity of public transport employees. Pos Indonesia (Persia) Baturaja. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the sub-analysis of job satisfaction and morale affect the work productivity of PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja with t values of 3.652 and 2.896. Meanwhile, it was found that job satisfaction and morale had an impact on the work productivity of PT. Pos Indonesia (Persia) Baturaja. The limitations of this study are the number of respondents who are only 30 people, as well as the results of the information obtained from the questionnaire which sometimes shows different thoughts and understandings. This study aims to provide information about the effect of job satisfaction and morale on the work productivity of public transport employees. Pos Indonesia (Persia) Baturaja

Keyword :

*Job Satisfaction, Work Spirit,
Work Productivity*

1. PENDAHULUAN

Saat ini setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia yang handal, inovatif dan profesional. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena pengelolaan SDM merupakan bagian yang bertanggung jawab atas seluruh pengelolaan SDM di perusahaan. Meskipun teknologi terus berkembang dan meningkat, dan menyebarkan informasi menjadi lebih mudah dan lebih cepat tanpa personel yang berkualitas, tujuan organisasi masih sulit untuk dicapai.

Menurut Kasmir (2016:6) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan orang melalui perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, perlindungan tenaga kerja dan menjaga

hubungan pasar tenaga kerja sampai akhir masa kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan. dari mereka yang terlibat. Sedangkan menurut Schuler (dikutip dalam Sutrisno, 2016:6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai pengakuan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting untuk kemajuan tujuan organisasi, dan menggunakan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil sesuai keinginan. menguntungkan individu, organisasi dan masyarakat.

Keberhasilan operasi di setiap organisasi pemerintah tergantung pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia melakukan semua fungsi organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai dan kemauan bekerja

untuk menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Secara umum, sumber daya manusia meningkatkan produktivitas dengan membantu organisasi tetap kompetitif dan mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah elemen organisasi yang paling strategis, manajemen harus mengakui dan menerima ini. Menurut Siagian (dikutip dalam Sutrisno, 2016:99), peningkatan produktivitas tenaga kerja hanya dimungkinkan bagi manusia. Di sisi lain, sumber daya manusia juga dapat menjadi penyebab pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Oleh karena itu, mengingat komponen manusia merupakan salah satu prasyarat untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pada umumnya perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas karyawannya untuk menunjukkan bahwa perusahaan semakin berkembang. Salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas bisnis adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja karena kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas. Herzberg (dikutip dalam Busro, 2020:101) menegaskan bahwa istilah kepuasan kerja (job satisfaction) dapat diartikan sebagai perasaan positif yang timbul dari evaluasi hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan. Dengan rasa kepuasan kerja, karyawan menunjukkan kepribadian yang baik di perusahaan, prestasi positif yang memuaskan perusahaan dan membangkitkan kemauan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi untuk kepentingan perusahaan dan memungkinkan keberhasilan perusahaan. 2016:99), peningkatan produktivitas tenaga kerja hanya dimungkinkan bagi manusia. Di sisi lain, sumber daya manusia dalam bentuk yang berbeda juga dapat menjadi penyebab pemborosan dan inefisiensi. Oleh karena itu, kembalinya komponen manusia merupakan salah satu prasyarat untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pada umumnya perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk dibentuk dalam lingkungan kerja karena kepuasan kerja mempengaruhi

produktivitas. Herzberg (dikutip dalam Busro, 2020:

101) menegaskan bahwa istilah kepuasan kerja (job satisfaction) dapat diartikan sebagai perasaan positif yang merupakan hasil penilaian hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan. Dengan rasa kepuasan kerja, karyawan menunjukkan kepribadian yang baik di perusahaan, prestasi positif yang memuaskan perusahaan dan menciptakan kemauan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi untuk kebaikan perusahaan, dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Organisasi harus menciptakan sistem kerja yang baik sehingga dapat membangkitkan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bagi organisasi. Selain kepuasan kerja, produktivitas juga dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan. Moralitas adalah keinginan seseorang, keikhlasan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, disiplin untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Anaroga (dikutip dalam Busro, 2020:

326), moralitas adalah suasana hati untuk bekerja lebih aktif sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik, dan biaya unit dapat dikurangi. Semangat kerja ini muncul ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya termasuk dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Organisasi/perusahaan sangat diuntungkan ketika setiap orang yang bekerja didalamnya memiliki tingkat semangat atau antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut. Semangat kerja yang tinggi ditunjukkan dengan keinginan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu dilakukan peningkatan produktivitas karyawan. Produktivitas tenaga kerja biasanya merupakan perbandingan hasil kerja dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu produk dari kerja. Dalam organisasi, peran manajer sangat penting untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (misalnya pekerjaan sendiri, peluang pengembangan karir, kontrol pekerjaan, gaji yang diterima, kondisi dukungan rekan kerja) dan juga moral (misalnya absensi yang baik). menghormati karyawan, kerja tim, disiplin dan kepuasan kerja). Sehingga tujuan tercapai dengan baik.

PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang

jasa dan giro, bisnis komunikasi, bisnis logistik, bisnis keuangan dan filateli serta jasa lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Produk-produk layanan pos terbagi menjadi dua, yaitu bisnis surat paket dan bisnis jasa keuangan. Adapun bisnis jasa paket terdiri dari Pos Express, Pos Kilat Khusus, Paket Pos Jumbo, Paket Pos Biasa, Kargo Ritel, Express Mail Service (EMS), Paket Cepat Internasional, Pos Ekspor, Pos Tercatat Internasional, Paket Biasa Internasional, dan Pos Udara Internasional. Produk bisnis jasa keuangan berupa pospay, weselpos, giro pos, fund distribution, bank channelling. PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja melayani pembayaran tagihan-tagihan umum yang ada di rumah tangga seperti listrik, air, telepon, pajak, cicilan kendaraan bermotor, dan kartu kredit. PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja berupaya terus untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari produktivitas kerjanya maka dari itu sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi kelancaran perusahaan.

Berdasarkan penyebaran kuesioner pra survey dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator promosi yang menyebutkan bahwa promosi jabatan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja belum terlaksana secara maksimal, masih banyak yang sudah bekerja cukup lama namun belum mendapatkan kenaikan jabatan sehingga karyawan merasa kurang puas dalam bekerja seringkali merasa jenuh terhadap pekerjaannya dan hal tersebut berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan.

Selain itu juga terdapat permasalahan mengenai semangat kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator absensi yang menyebutkan bahwa masih terdapat karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan pulang mendahului jam kerja yang telah ditentukan. Dengan masuk kerja terlambat mengakibatkan kapasitas waktu untuk menyelesaikan

pekerjaan semakin berkurang sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut belum maksimal. Begitu pula dengan karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang dan meninggalkan pekerjaannya sehingga pekerjaan belum terselesaikan. Perilaku tersebut juga dapat mempengaruhi karyawan lainnya untuk melakukan hal yang sama dan menjadi kurang berkonsentrasi dalam bekerja. Pelaksanaan disiplin kerja dan mentaati ketentuan jam kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada umumnya perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja, sebab kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas seseorang. Menurut Robbins (dikutip di Busro, 2020:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas karyawan tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana komitmen organisasi yang baik (Putriani & Gultom : 2020). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka (Syafei & Mardiansyah: 2020). Dalam pekerjaan, banyak sekali elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan. Seseorang dapat mengalami

kepuasan untuk satu elemen pekerjaan, tetapi tidak untuk elemen pekerjaan yang lain. Menurut Zainal (2015:620), Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah Teori Ketidakpuasan (Discrepancy theory) teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, Teori Keadilan (Equity theory) teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, dan Teori dua faktor (Two factor theory) menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Menurut Afandi (2021:82) Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan pengawas.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa senang sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik (Anwar : 2020). Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Siswanto (dikutip di Busro, 2020:326), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Anaroga (dikutip di Busro, 2020:326), semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya per unit dapat diperkecil.

Menurut Schermerharn (dikutip di Busro, 2020:340), produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Menurut Handoko (dikutip di Busro, 2020:341), bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Edduar Hendri & Rismansyah (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Selapan Jaya Ogan Komerling Ilir. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Selapan Jaya Ogan Komerling Ilir. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang didukung oleh program SPSS v. 22 ke jendela. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan kepada 34 responden dari staf PT digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selapan Jaya Ogan Komerling Ilir. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja dan semangat kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pekerja angkutan umum. Selapan Jaya Ogan Komerling Ilir.

Luh Putu Ega A, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah PT Anugerah Merta Sari Sedana. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan lanjutan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Mardjan Dunggio (2013) melakukan penelitian tentang produktivitas kerja, semangat dan kedisiplinan karyawan di PT. Jasa Raharja (Persia) Cabang Sulawesi Utara. Tujuan dari

penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. 50 responden dari populasi 56 karyawan dijadikan sebagai sampel acak. Metode penelitian deskriptif dengan analisis kausalitas dan metode regresi linier berganda. Sementara itu, semangat kerja dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Rahardja (Persia) Cabang Sulawesi Utara.

Nisa Ulul Mafira (2017) Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Navigasi Kelas I Palembang. Metode penelitian ini adalah model regresi berganda. Seluruh orang yang terlibat dalam penelitian ini adalah pekerja area navigasi kelas I di Palembang yang berjumlah 148 orang. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 60 responden yang diambil secara acak. Data yang diteliti adalah data angket Kantor Kecamatan Navigasi Kelas I Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan etos kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Navigasi Kelas I Palembang. Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut di atas dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah kepuasan kerja dan antusiasme diduga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai angkutan umum. Pos Indonesia (Persero) Baturaja baik secara parsial maupun serentak.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persia) Baturaja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja, artinya sampai 30 orang. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi primer. Menurut Siyoto & Sodik (2015:67), data primer adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber datanya oleh peneliti. Data primer disebut juga data asli atau data baru saat ini.

Menurut Arikunto (2014, 172), sumber informasi dalam penelitian adalah objek yang dapat digali informasinya. Ketika peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara untuk mengumpulkan data, sumber data disebut sebagai responden, yaitu orang yang menjawab atau menanggapi pertanyaan peneliti, baik tertulis maupun lisan.

Validitas atau reliabilitas digunakan dalam pengujian instrumen. Uji validitas

menunjukkan seberapa akurat dan tepat suatu alat ukur (tes) melakukan tugas pengukurannya, sedangkan reliabilitas menguji konsistensi suatu pengukuran, apakah hasilnya konsisten atau tidak ketika pengukuran diulang. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan transformasi data yang telah diolah berdasarkan hasil survei yang diperoleh dari tanggapan responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala Likert yang alternatif jawabannya adalah sebagai berikut:

sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Data yang diperoleh dari jawaban narasumber sifatnya biasa saja, prasyarat penerapan analisis regresi adalah setidaknya skala materi dinaikkan menjadi skala interval dengan menggunakan metode successive interiors (MSI). Skala interval menentukan besarnya, urutan dan kesamaan perbedaan antar variabel, sehingga skala interval lebih kuat dari pada skala nominal dan ordinal.

Regresi linier berganda digunakan sebagai model analisis. Menurut Priyatno (2016:47), analisis regresi linier adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan persamaan linier.

Regresi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah produktivitas kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah kepuasan kerja dan semangat kerja. Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan software SPSS. Sebutan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

a	=	nilai konstanta
b ₁ , b ₂	=	nilai koefisien regresi variabel bebas
X ₁	=	kepuasan kerja
X ₂	=	semangat kerja
Y	=	produktivitas kerja
e	=	eror term

Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Uji F digunakan untuk menguji

pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen menggunakan analisis koefisien determinasi dengan melihat nilai R Squared (R²).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil analisis

1) Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan analisis data terhadap hasil data yang diperoleh dari data primer maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuisioner yang dipakai dalam penelitian ini, pengujian tersebut adalah:

a) Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat validitas perhatikan angka pada Corrected Item-Total Correlation yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel dicari pada signifikansi 0,05 menggunakan uji 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2$ = $30 - 2$ = 28 maka akan didapat r tabel 0,361. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka item tersebut adalah valid. Agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan lebih cepat, uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel1
Hasil Uji Validitas

Item	r	r	Keterangan
Pernyataan	hitung	tabel	
Kepuasan Kerja (X₁)			
Pernyataan 1	0,468	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,626	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,461	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,554	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,598	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,578	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,538	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,565	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,422	0,361	Valid

Pernyataan 10	0,404	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,651	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,638	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,656	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,568	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,556	0,361	Valid

Semangat Kerja (X₂)

Pernyataan 1	0,661	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,620	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,807	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,548	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,598	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,615	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,755	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,672	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,727	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,790	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,687	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,740	0,361	Valid

Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan 1	0,721	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,704	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,777	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,634	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,706	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,679	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,544	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,662	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,729	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,669	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,726	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,602	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,673	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,725	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,697	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,406	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,363	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,450	0,361	Valid

Sumber: Dari data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 30 responden diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r -hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r -tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid. Artinya, kuesioner layak untuk disebarkan kepada responden.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali. Hasil uji untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,874	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,916	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,929	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 5.5 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,874 variabel semangat kerja (X2) sebesar 0,916 dan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,929. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

c) Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016,118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai

residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai randomerror (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai sig kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Tetapi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 3
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,09045634
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,076
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer, 2021 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja dengan angka t -hitung (3,652) > t -tabel (2,052). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat diperoleh jika setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang sama baik perlakuan ketika bekerja maupun kesempatan yang sama dalam mendapatkan kesejahteraan karyawan. Adapun langkah penting dalam peningkatan kepuasan kerja dengan memperhatikan penentuan besar gaji yang diterima oleh karyawan agar sesuai dengan beban kerja, kondisi kerja yang

mendukung, pengawasan rutin oleh kepala kantor guna mengontrol pekerjaan karyawan, dan hubungan antara karyawan dengan rekan kerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan serta mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik dari sebelumnya yang diberikan oleh perusahaan. Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan pendapat Lawyer dan Porter (dikutip di Sutrisno, 2016:81), yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika karyawan mepersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima keduanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Edduar Hendri dan Rismansyah (2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t juga menunjukkan ada pengaruh semangat kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja dengan angka t-hitung (2,896) > t-tabel (2,052). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, hal ini disebabkan karena Setiap karyawan mendapatkan hal-hal yang menyenangkan dalam bekerja maka akan meningkatkan semangat kerja sehingga mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan cepat dan baik sesuai yang diharapkan. Dengan memiliki semangat kerja yang baik karyawan memiliki konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga karyawan mendapat pengakuan atas apa yang dikerjakan akan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2020,160) yang mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan

diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Jadi apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, dan kemungkinan perpindahan karyawan diperkecil seminimal mungkin. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardjan Dunggio (2013) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.

Kepuasan kerja dan semangat kerja memegang peranan penting bagi produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja. Dengan adanya meningkatnya produktivitas kerja karyawan tentu akan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Secara simultan variabel kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan F hitung $16,200 > F$ tabel 3.35 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja. Hasil tersebut menggambarkan keadaan sebenarnya di PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin positif pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja saja namun juga dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja, semakin baik tingkat semangat kerja yang dimiliki karyawan akan semakin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0.545. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 54,5% sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pengawasan, ketenangan, dan ketekunan dalam bekerja (Busro, 2020:356).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1). Secara parsial dan simultan diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja. (2). Hasil analisis koefisien determinasi (R^2 Square) adalah sebesar 0,545 atau 54,5% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya pengawasan, ketenangan, dan ketekunan dalam bekerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar, Rani. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja*. Jurnal Manajemen Volume 8 Nomor 2.
- Apriliyanti, Luh Putu Ega, dkk. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Volume 4 Nomor 1 Tahun 2016.
- Arikunto, Suharmi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- Dunggio, Mardjan. 2013. *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Volume 1 Nomor 4 Tahun 2013.
- Hendri, Edduar. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir*. Jurnal Media Wahana Ekonomika Volume 13 Nomor 1 Tahun 2016.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mafira, Nisa Ulul. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang*. Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 2 Tahun 2017.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Putriani, Dyah Ayu & Gultom, Angga W. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2*. Gorontalo Management Research Volume 3 Nomor 2.
- Siyoto, Sandu & Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- Syafei, Darman & Mardiansyah, M. 2020. *Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja*. Jurnal Ekonomika Volume 13 Nomor 2.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.