

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 1, Nomor 5, Juni 2023****e-ISSN: 2986-6340****DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8033201>**

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Pada UMKM Tahu Sumedang Uuh

Sri Devi Sigiro¹, Vicka Arvianti², Santi Pertiwi Hari Sandi³, Dwi Epty Hidayaty⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: ¹Mn21.srisigiro@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²mn21.vickaarvianti@mhs.ubpkarawang.ac.id,
³santi.pertiwi@ubpkarawang.ac.id, ⁴dwi.epty@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Tujuan dari kunjungan observasi ini adalah untuk menambah pengetahuan mahasiswa terhadap kondisi nyata di dunia industri, Produktivitas merupakan jumlah hasil akhir atau bisa disebut juga output. Tujuan dari produktivitas ini untuk mengetahui dan mengukur apakah produktivitas tersebut sudah meningkat atau belum. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai yang ditunjukkan untuk mengekspresikan kepuasannya dalam bekerja, Jadi mengapa kepuasan kerja sangat ada hubungannya dengan produktivitas . Tujuan dari kepuasan kerja diantaranya adalah mendapat gaji yang sesuai, kenaikan karir, mendapatkan apresiasi dari atasan kerja tersebut, dan lain sebagainya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan dengan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap individu pegawai, kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja, karena kepuasan kerja yang maksimum akan membuat kenyamanan individu dalam bekerja. Hasil dari kunjungan industri di UMKM Tahu sumedang pak uuh ini dimana karyawan akan mengalami turunnya produktivitas jika kepuasan kerja tidak maksimal. metode yang di pakai oleh penulis adalah menggunakan metode Kunjungan lapangan (field research) dimana Kunjungan industri lansung ke lapangan yaitu di Tahu sumedang pak uuh untuk memperoleh data data yang relevan, dengan melakukan pengumpulan data dengan cara bertemu langsung dengan pemilik Tahu sumedang pak uuh.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, Produktivitas kerja, Field research*

Abstract

The purpose of this observation visit is to increase students' knowledge of real conditions in the industrial world. Productivity is the sum of the final results or also known as output. The purpose of this productivity is to find out and measure whether the productivity has increased or not. Job satisfaction is an employee attitude that is shown to express satisfaction at work, so why job satisfaction has a lot to do with productivity. The goals of job satisfaction include getting an appropriate salary, career advancement, getting appreciation from the work boss, and so on. The success of a company is largely determined by the work productivity produced by each individual employee, job satisfaction is very closely related to work productivity, because maximum job satisfaction will create individual comfort at work. The results of industrial visits to UMKM Tahu Sumedang Pak Uuh where employees will experience a decrease in productivity if job satisfaction is not maximal. The method used by the author is using the field research method, where industrial visits go directly to the field, namely in Sumedang Pak Uuh Tofu to obtain relevant data, by collecting data by meeting directly with the owner of Sumedang Pak Uuh Tofu.

Keywords : *Job satisfaction, work productivity, Field research*

PENDAHULUAN

Kunjungan Industri suatu program yang diadakan kampus yang prosedur kegiatannya mahasiswa langsung terjun ke lapangan untuk melihat bagaimana kondisi nyata di dunia industry. Tujuan dari kegiatan industry ini untuk mengenalkan mahasiswa kepada dunia industry, Agar Ketika mahasiswa tidak terkejut Ketika mereka lulus dari perkuliahan menghadapi dunia industri

Kunjungan industri ini merupakan kegiatan mengenalkan dunia industry kepada mahasiswa, Mahasiswa bisa terjun langsung kepada industry tersebut, dan melihat setiap tahap-tahap produksi, mengetahui sistem keuangan, sistem pemasaran, dan lain sebagainya, Seperti yang dilakukan oleh mahasiswa AKS Ibu kartini, sebanyak 83 mahasiswa dari program studi tatarias AKS Ibu kartini bersama dosen pembimbing. Disampaikan oleh direktur AKS Ibu kartini, DraMien Zyhartil Umami MPD.

Terdapat beberapa penelitian terkait kunjungan observasi ini, diantaranya penelitian oleh Aldi Yusuf (2019) yang berjudul hubungan antara tingkat kerja dengan produktivitas karyawan pt. pintu mas garmino menggunakan metode penelitian kontrol. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan isu penting bagi perusahaan. Karena adanya kepuasan pegawai, maka rasio kepuasan kerja berpengaruh sangat besar terhadap produktivitas pegawai, hal ini dapat dilihat dari jumlah absensi pegawai. Terdapat hubungan yang nyata antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai, yang muncul dari hasil analisis sebagai berikut: Hasil analisis korelasi rank Spearman ($r_s = 0,520$) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan PT dengan produktivitas tenaga kerja. Pintu Mas Garmindo.

Menurut Tri Handayani (2012) dengan judul skripsi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja (study kasus pada pada karyawan Baitul mall wa tamwil (BMT) binaan PT. Muamalat ceter indonesia (MCI) Yogyakarta) dengan menggunakan metode penelitian kualitatif mengatakan di dalam perhitungan correlataions diperoleh nilai r antara nilai kepuasan kerja dan variable produktifitas kerja karyawan 0,345 yang artinya hubungan variable tersebut kuat. Korelasi positif menunjukkan hubungan variable kepuasan kerja karyawan searah. Yang berarti Ketika kepuasan kerja tinggi maka produktivitas akan meningkat.

Menurut Fauzan Rahman (2020) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pt. Bakapindo Jorong dan Durian Nagari Kamang Mudiak. Mereka yang melakukan kerja lapangan atau penelitian lapangan mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman bagi karyawan ketika mereka melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja di tempat kerja melalui pujian atas pekerjaan, penempatan, pemeliharaan, peralatan dan suasana kerja yang baik dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu: Promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, keamanan kerja, kolega, kondisi kerja, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan peluang pertumbuhan. Dari di lakukannya promosi produk melalui social media dapat meningkatkan tingkat penjualan produk dan hal itu juga dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja dan kepuasan karyawan, karena dimana jika produk lebih banyak di promosikan lewat social media akan menumbuhkan semangat kerja karyawan tersebut. (Rohman et al., n.d.)

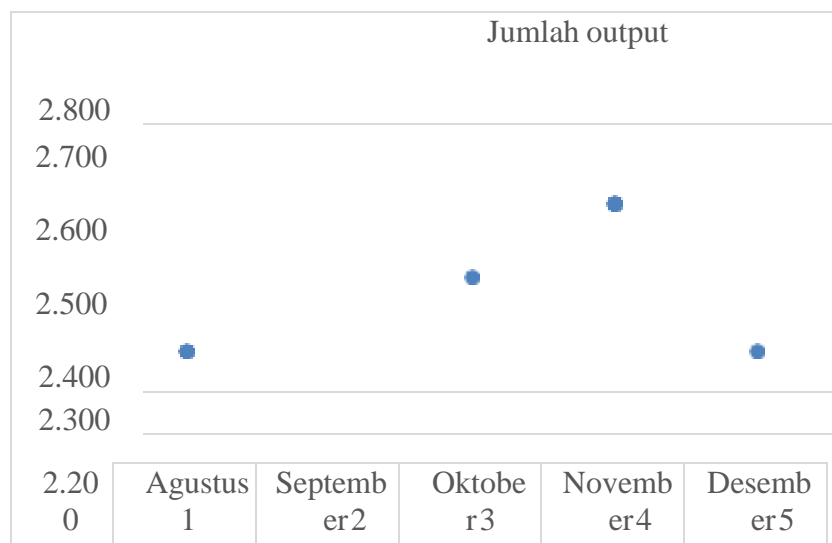
Tingkat kepuasan konsumen terhadap produk dan jasa akan memberikan pengalaman-pengalaman yang menyenangkan terhadap produk atau jasa dari produk, oleh karena itu tingkatkepuasan dan produktivitas karyawan juga dapat di lihat dari kepuasan pelanggan terhadap produk tersebut, dimana produk yang di hasilkan perusahaan mendapat respon baik dari pelanggan maka karyawan akan merasa puas akan kinerja mereka dan produktivitas karyawanpun meningkat.(Hamidah et al., n.d.)

METODE

Kunjungan industri penulis adalah penelitian lapangan yaitu field research penelitian dilakukan langsung di lapangan untuk mendapatkan informasi terkait kunjungan industri. Observasi yang dilakukan penulis adalah melakukan observasi langsung terhadap usaha UKM Sumedang Pak Uuh. Artikel ini ditulis dengan menggunakan metode penelitian library research mengumpulkan informasi dari buku, artikel dan internet. Kunjungan industri ini dilakukan di UMKM Tahu Sumedang Pak Uuh yang beralamat di jl. Tanggul irigasi, Karawang timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam kunjungan industri ini adalah dengan mendeskripsikan dan menjelaskan masalah dengan teks.

HASIL

Manajemen yang baik, memotivasi dan terbuka itu menyenangkan dan membawa kepuasan bagi karyawan (Oka Suryadinatha Gorda, 2019) Menurut Hasibua dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara produksi (hasil) dan masukan (input). Ketika produktivitas meningkat, demikian juga efisiensi (waktu-materi-kerja) dan sistem kerja, teknik produksi, dan pertumbuhan keterampilan tenaga kerja (Manajemen Sumber Daya Manusia, n.d.). Jadi hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas saling berkaitan. Dimana jika kepuasan kerja dimiliki oleh pegawai dengan maksimal maka produktivitas akan secara otomatis terjadi kenaikan output. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak ada dimiliki oleh pegawai, maka hasil output yang dikeluarkan akan mengalami penurunan. Karena kepuasan kerja ini suatu sikap emosional pegawai yang memiliki hubungan erat dengan produktivitas yang dihasilkan. Sebagai hasil bahwa memang kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas yang dihasilkan. Berikut adalah grafik tingkat kepuasan karyawan dari bulan Agustus-Desember Tahun 2022.



Grafik 1. Tingkat Kepuasan Karyawan



Grafik 2. kepuasan kerja karyawan di Tahu sumedang pak uuh.

Dari data grafik 1 di atas dibuktikan bahwa benar kepuasan kerja memang memiliki hubungan erat dengan produktivitas yang dihasilkan karyawan, dari grafik 1 tersebut terlihat bahwa adanya penurunan yang sangat turun hasil produktivitas di bulan september yaitu sebesar 2.430 dan hasil produktivitas naik Kembali pada bulan November yaitu sebesar 2.700.

Faktor-faktor yang menyebabkan adanya naik turunnya produktivitas adalah diantaranya:

1. Gaji diberikan tidak sesuai dengan beban kerja
2. Jam kerja yang melebihi batas
3. Atasan kerja yang memiliki Toxic

Akan tetapi dari hasil kunjungan industry di UMKM Tahu sumedang pak uuh ini hasil yang didapatkan adalah faktor penyebab naik turunnya produktivitas yaitu adanya ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Jadi itulah permasalahan yang timbul di UMKM Tahu sumedang pakuuh. Untuk solusinya dari permasalahan yang ada diantaranya adalah:

1. Diadakannya diskusi yang berupa saling memberikan saran pegawai antar pemilik, Jadipemilik mengetahui kebutuhan apa yang dibutuhkan pegawai
2. Adanya pemberian penghargaan di setiap tutup buku/akhir tahun, Agar pegawai merasatermotivasi.

KESIMPULAN

UMKM Tahu sumedang pak Uuh mengalami permasalahan dalam kegiatan usahanya yakni terjadinya naik turun hasil output tiap bulannya. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya kepuasan pegawai di UMKM Tahu sumedang Pak Uuh membuat produktivitas tidak stabil, Adapun secara garis besar faktor-faktor adanya ketidakstabilan produktivitas adalah Beban kerja yang tidak sesuai dengan upah, Teman kerja yang tidak saling mendukung, Kurangnya penghargaan atas karyawan yang berprestasi. Tetapi hasil kunjungan industry yang dilakukan oleh penulis ditemukannya faktor ketidakstabilan produktivitas adalah kurangnya kepuasan kerja pegawai yang dimiliki.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang ada, penulis memberikan saran sebagai berikut yaitu perlu adanya keseimbangan antara beban kerja dan upah yang dibayarkan Adanya hubungan baik antar pegawai dengan pemilik. Diberikannya penghargaan berupa bonus di akhir tahun atau Ketika hasil output meningkat. Selain itu perlu ada lingkungan kerja yang memadai.

Referensi

- Citra Ramada, A., Pertiwi Hari Sandi Vol, S., Pertiwi Hari Sandi Teknik Industri, S., & Teknik dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang, F. (n.d.). *Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Pada Umkm Peci Anyaman Bambu Di Desa Kertaraharja*.
- Hamidah, S., Pertiwi Hari Sandi Vol, S., & Pertiwi Hari Sandi, S. (n.d.). *Tingkat Kepuasan Konsumen Umkm Keripik Pisang Di Desa Kertaraharja*.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT Gramedia.
- Oka Suryadinatha Gorda, A. E. A. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573>
- Rohman, S., Pertiwi Hari Sandi Vol, S., Pertiwi Hari Sandi, S., & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang, F. (n.d.). *Pemanfaatan Promosi Umkm*

Keripik Pisang Menggunakan Media Sosial Shopee.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (T.Erang, Ed.). Cv Andi Offset.