

Perusahaan Ikbal VIP di Bungah Gresik, ditentukan 86% oleh variabel faktor jaminan kerja, variabel faktor jam kerja, variabel faktor kesehatan dan variabel faktor kondisi kerja, selebihnya (14%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Faktor-faktor kepuasan kerja diantaranya faktor jaminan kerja, faktor jam kerja, faktor kesehatan dan faktor kondisi kerja sangat mempengaruhi produktifitas dari karyawan dan apabila faktor-faktor tersebut ada dalam suatu perusahaan maka tidak akan menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

Terpenuhinya banyak faktor kepuasan akan memperkuat pula terbentuknya sebuah kinerja yang ujung-ujungnya nanti akan berdampak pada produktifitas kerja yang di hasilkan oleh karyawan. Dapat dikatakan apabila dalam suatu perusahaan faktor-faktor kepuasan kerja terpenuhi maka produktifitaspun akan meningkat, artinya disini adalah bahwa semakin tinggi faktor-faktor kepuasan kerja seperti faktor jaminan kerja, faktor jam kerja, faktor kesehatan, faktor kondisi kerja maka akan semakin tinggi atau semakin meningkat pula produktifitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja sangat berdampak pada produktifitas karyawan hal itu juga dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuzep elnugo pada karyawan di PT Pupuk Sriwijaya, kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian, yaitu: Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan

merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan karyawan kepada para pelanggan.

2. Faktor jam kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan

Faktor jam kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan pada Perusahaan Ikbal VIP di Bungah Gresik. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji regresi berganda. Pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.325 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,039 dengan nilai partial sebesar 0,239. Kemudian berdasarkan uji signifikansi di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga karena signifikansi = 0,003 < 0,05, sehingga faktor jam kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan pada Perusahaan Ikbal VIP di Bungah Gresik. Artinya apabila faktor kesehatan di tingkankan maka produktifitas karyawan juga akan meningkat dan dilihat dari nilai sumbangan efektif faktor jam kerja terhadap produktifitas karyawan sebesar 18,4%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini faktor

jam kerja ikut menyumbangkan pengaruh terhadap produktifitas karyawan sebesar 18,4%.

Jam kerja juga ikut berperan penting dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Jam kerja sering di kaitkan dengan beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan yaitu mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja karyawan sebanyak 40 jam/minggu dengan 6 hari kerja. Jika lebih dari waktu yang di tentukan tersebut maka akan menambah beban kerja karyawan. Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Bahkan karyawan bagian produksi memegang kendali dalam proses produksi. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan

menyumbangkan pengaruh terhadap produktifitas karyawan sebesar 14,3%.

Masalah kesehatan kerja, merupakan salah satu komponen yang wajib diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Tanpa memperhatikan masalah tersebut, maka sebuah proses kerja dalam sebuah perusahaan akan memiliki resiko yang cukup tinggi, terutama dalam hal terjadinya kecelakaan kerja. Apabila hal ini terjadi dan dalam jangka waktu yang berkepanjangan, secara tidak langsung akan mengganggu kinerja perusahaan dikarenakan akan mengakibatkan gangguan dalam proses yang seharusnya dilaksanakan. Kerjasama antara pihak manajemen dan pekerja, menjadi dasar terciptanya proses keselamatan dan kesehatan kerja. Kedua kelompok ini memiliki peran yang sama pentingnya, agar keselamatan dan kesehatan kerja ini bisa terwujud dalam sebuah proses kerja perusahaan. Pihak pekerja memiliki kewajiban dalam hal mematuhi semua aturan keselamatan kerja. Sementara pihak manajemen, dalam hal ini mulai level supervisor hingga puncak pimpinan, memiliki peran dan tanggung jawab sebagai pihak yang memberikan penjaminan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut.

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dengan memberikan fasilitas-fasilitas kesehatan kerja seperti adanya fasilitas untuk pertolongan pertama serta pemeriksaan kesehatan secara rutin dan pergantian rolling kerja

menyumbangkan pengaruh terhadap produktifitas karyawan sebesar 29,5%.

Menurut Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan termasuk disini adalah kondisi kerja yang meliputi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi mempragakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).

Simanjuntak dalam penggabean menyatakan bahwa dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu : *pertama* Kualitas dan kemampuan fisik pekerja, dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan, serta pelatihan. *Kedua*, sarana Pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan yaitu menyangkut lingkungan kerja (termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri, menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja. *Ketiga*, supra sarana

dimana aktivitas perusahaan selalu dipengaruhi oleh apa yang terjadi di luarnya seperti faktor-faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup dan lain-lain.

Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang akan di berikan oleh karyawan itu sendiri terhadap apa yang di lakukannya untuk perusahaan yang di tempatnya selama mereka bekerja dan supaya karyawan senantiasa meningkatkan kualitas pelayanan pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hal ini relevan dengan pendapat Handok kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi. Hal ini

