



Sumber daya manusia merupakan salah satu subsistem yang terdapat dalam suatu organisasi perusahaan, di mana perlu penanganan dan perhatian yang baik di dalam pengelolaannya. Selain penggunaan teknologi maju, sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil yang optimal. Antara manusia yang satu dengan manusia yang lain memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga masing-masing pun memiliki tujuan yang berbeda.

Pada proses keorganisasian suatu perusahaan manusia sebagai karyawan akan mengalami kontrak psikologis dengan perusahaan, artinya bahwa setiap karyawan akan memiliki harapan-harapan seperti gaji atau upah, jam kerja, hak-hak sesuai dengan pekerjaan dan sebagainya. Karyawan atau pekerja berharap akan terpenuhinya harapan atau kebutuhan tersebut, sehingga akan dirasakan suatu kepuasan kerja tertentu. Kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan fisik, keamanan serta kebutuhan sosial terpenuhi.

Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui peningkatan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang menghasilkan tingkat keluaran atau output tertentu yang dipengaruhi oleh kondisi eksternal meliputi lingkungan kerja dan kondisi internal meliputi fisik dan psikis individu. Kepuasan kerja dan prestasi kerja merupakan dua faktor yang mempengaruhi eksistensi individu dalam suatu organisasi, sehingga pihak manajemen perusahaan harus benar-benar memperhatikan kedua faktor tersebut. Pihak perusahaan dalam hal ini P.T. Sari Husada akan selalu berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan harapan akan memperoleh *human output*, yaitu tingkat produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor apa sajakah yang paling dominan atau berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Tingkat kepuasan kerja tertinggi dirasakan oleh karyawan yang bekerja di departemen *packing*, sedangkan di departemen *finishing*, *processing*, *storage* secara statistik relatif sama. Berdasarkan faktor kepuasan kerja dari duabelas faktor yang diteliti faktor "perasaan senang terhadap pekerjaan" memiliki nilai *mean* tertinggi diantara faktor lainnya. Ini berarti bahwa karyawan merasa ikut berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan teori dua faktor dari *Herzberg* ternyata faktor motivator lebih besar pengaruhnya (53,6%) terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan faktor iklim baik (46,4%).

Dalam hal penilaian prestasi kerja secara keseluruhan pada departemen yang diteliti ternyata "faktor teknis" memberikan kontribusi lebih besar (50,8%) dari pada "faktor pribadi" (49,2%). Terdapat hubungan yang signifikan serta arah hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.