

## ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. PIONEER GLASSINDO UTAMA BINJAI

Wily Julitawaty<sup>1</sup>, Anto Tulim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: wilyjulitawaty@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Tetap STIE Institut Teknologi Manajemen Internasional

Email: antotulim@yahoo.com

### Abstrak

Memaksimalkan sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan, banyak hal yang dapat mempengaruhi diantaranya yaitu menghasilkan produktivitas kerja yang baik diperlukan adanya kepuasan kerja dari karyawan dan adanya komitmen organisasi dalam bekerja dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan populasi yang dilakukan kepada karyawan PT. Pioneer Glassindo Utama Binjai sebanyak 120 orang. Kemudian hasil pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja sedangkan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja. Hasil Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 31.50% dan sisanya 68.50% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja.

### I. PENDAHULUAN

Memaksimalkan sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan, banyak hal yang dapat mempengaruhi diantaranya yaitu menghasilkan produktivitas kerja yang baik diperlukan adanya kepuasan kerja dari karyawan dan adanya komitmen organisasi dalam bekerja dalam perusahaan tersebut.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses (Wibowo, 2014:93). Lanjut dalam Wibowo (2014:100) meningkatnya produktivitas,

disamping memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu atau kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dari organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi. Ketiadaan komitmen dapat menurunkan efektifitas organisasi. Orang yang memiliki komitmen tidak mungkin keluar dan menerima

pekerjaan lain. Dengan demikian, biaya-biaya pergantian tinggi tidak terjadi. Disamping itu orang mempunyai komitmen dan sangat terampil memerlukan sedikit pengawasan. Pengawasan ketat dan proses monitoring pengawasan yang kaku sangat menyita waktu dan mahal. Selanjutnya, orang yang mempunyai komitmen merasakan nilai dan pentingnya mengintegrasikan tujuan individual dan organisasi (Wibowo, 2014:314). Lanjutnya dalam Wibowo (2014:417) komitmen organisasional mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi.

Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Terdapat lima model utama kepuasan kerja yang menunjukkan penyebab kepuasan kerja yaitu *need fulfillment* (pemuahan kebutuhan), *discrepancies* (ketidaksesuaian), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), dan *dispositional/genetic components* (komponen watak/genetik). Sedangkan konsekuensi kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasinya dengan motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasional, ketidakhadiran, pergantian, perasaan stres dan kinerja (Wibowo, 2014:335)

Penelitian ini berjudul Analisis Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Pioneer Glassindo Utama Binjai. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pioneer Glassindo Utama Binjai.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hariandja (2009:290) Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis (Hariandja, 2009:291-292).

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor:

- *Knowledge*

- *Skills*
- *Abilities*
- *Attitudes* dan
- *Behaviors*

dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya (Gomes, 2003:160)

Menurut Wibowo (2014:429) Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)  
Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continue commitment*)  
Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*)  
Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja

karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit” bila ia pergi (Robbins dan Judge, 2014:101).

Klingner & Nanbaldian dalam Faustino Cardoso Gomes (2003:160) menyatakan bahwa Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi yang dilakukan kepada karyawan PT. Pioneer Glassindo Utama Binjai sebanyak 120 orang. Kemudian hasil pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan kategori SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda yaitu:

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

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja
- X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi
- a = Koefisien intersep
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- e = *Error*

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Hipotesa

**Tabel 1. Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.715	1.907		5.093	.000
	X1	.414	.065	.526	6.321	.000
	X2	.075	.066	.095	1.144	.255

a. Dependent Variable: Y Sumber: Data Diolah, 2016

Hasil Tabel 1. Uji t di atas didapat variabel Kepuasan Kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  sebesar  $6.321 > 1.980$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil Tabel 1. Uji t di atas juga didapat variabel Komitmen Organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  sebesar  $1.144 < 1.980$  dengan nilai signifikansi  $0.255 > 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

**Tabel 2. Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.537	2	241.768	28.327	.000 <sup>a</sup>
	Residual	998.588	117	8.535		
	Total	1482.125	119			

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Data Diolah, 2016

Hasil Tabel 2. Uji F diatas didapat Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  sebesar  $28.327 > 3.07$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Dapat

disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.315	2.921

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2016

Hasil Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0.315. Dapat dikatakan pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen

Organisasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 31.50% dan sisanya 68.50% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Persamaan Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.715	1.907		5.093	.000
	X1	.414	.065	.526	6.321	.000
	X2	.075	.066	.095	1.144	.255

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil Tabel 4. Persamaan Regresi di atas, didapat persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 9.715 + 0.414 X_1 + 0.075 X_2 + e$$

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Hasil Tabel 1. Uji t di atas didapat variabel Kepuasan Kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  sebesar  $6.321 > 1.980$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Hasil Tabel 1. Uji t di atas juga didapat variabel Komitmen Organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  sebesar  $1.144 < 1.980$  dengan nilai signifikansi  $0.255 > 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Hasil Tabel 2. Uji. F diatas didapat Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  sebesar  $28.327 > 3.07$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

4. Hasil Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0.315. Dapat dikatakan pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 31.50% dan sisanya 68.50% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2003. Yogyakarta: Andi.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2009. Jakarta: Grasindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Penerjemah: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: RajaGrafindo Persada.