



JURNAL BISNIS KOLEGA

Pengaruh Price Earning, Return On Equity, dan Current Ratio terhadap Harga Saham pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Andi Wijaya

Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Pioneer Glassindo Utama Binjai

Willy Julitawaty, dan Anto Tulim

Pengaruh Sistem Penilaian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Baktiya Utama Medan

Sherly, Thomas Sumarsan Goh, dan Chon Cho Reynolds Manday

Evaluasi Penggunaan Sewa Guna Usaha dan Kredit Bank Untuk Perolehan Aktiva Tetap pada PT. Sinar Lautan Mas

Meliana, Edison Sagala dan Alfonsius

Pengaruh Gaji dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Isuindomas Putra Medan

Winner, Alfonsius, dan Errie Margery

Analisis Rasio Likuiditas dan Rasio Aktivitas Terhadap Laba pada PT. Pajar Indah Anindya Medan

Shella, Sunarji Harahap, dan Elidawati

Analisis Rasio Aktivitas dan Rasio Profitabilitas Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT.Uniliver Indonesia.Tbk

Devi, Thomas Sumarsan Goh, dan Ronauli Fransiska Pasaribu

Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SinarMas KC Medan Mangkubumi

Ervina, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin

Pengaruh Tingkat Solvabilitas dan Tingkat Likuiditas Terhadap Profitabilitas PT.Bank Central Asia.Tbk

Citra Dewi, Thomas Sumarsan Goh, dan Alfonsius

Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sejati Makmur Syawaluddin

Diterbitkan oleh : STIE Professional Manajemen College Indonesia

Bisnis Kolega

Vol. 3

No. 1

Juni 2017

ISSN: 2476 - 910X

JURNAL BISNIS KOLEGA

Diterbitkan oleh

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Penasehat

Thomas Sumarsan Goh, SE, MM (Ketua STIE Professional Manajemen College Indonesia)

Penanggung Jawab

Immanuel Tarigan, SE, MSi.

Drs. Edison Sagala, MS

Pemimpin Redaksi

Errie Margery, SE, MSi.

Dewan Redaksi

Sunarji Harahap, S.Pd, M.M

Alfonsius, SE, MSi.

Ronauli Fransiska Pasaribu, S.Pd., MSi.

Chon Cho Reynolds Manday, SE, MM

Wily Julitawaty, S.Si, MSi.

Editor

Errie Margery, SE, MSi.

Alamat Redaksi

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Professional Manajemen College Indonesia
Komp. Multatuli Indah Blok C No. 11-14 Medan 20151
Telp. 061 - 4578818, Fax. 061 - 4514117
Email : jurnal.kolega@pmci.ac.id

Jurnal Bisnis Kolega adalah media publikasi kajian konseptual dan praktis berupa telaah teoritis maupun hasil-hasil penelitian empiris yang membahas bidang Manajemen dan Akuntansi. Terbit dua kali dalam setahun, setiap bulan Juni dan Desember. Redaksi mengundang para akademisi, peneliti dan praktisi di bidang akuntansi dan manajemen untuk mengirimkan naskah yang akan dipertimbangan publikasinya secara luas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan

JURNAL BISNIS KOLEGA

ISSN: 2476-910X

Vol. 3 No. 1. Juni 2017

DAFTAR ISI

Pengaruh Price Earning, Return On Equity, dan Current Ratio terhadap Harga Saham pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Andi Wijaya.....	1
Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Pioneer Glassindo Utama Binjai Willy Julitawaty, dan Anto Tulim	7
Pengaruh Sistem Penilaian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Baktiya Utama Medan Sherly, Thomas Sumarsan Goh, dan Chon Cho Reynolds Manday	13
Evaluasi Penggunaan Sewa Guna Usaha dan Kredit Bank Untuk Perolehan Aktiva Tetap pada PT. Sinar Lautan Mas Meliana, Edison Sagala dan Alfonsius	21
Pengaruh Gaji dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Isuindomas Putra Medan Winner, Alfonsius, dan Errie Margery	29
Analisis Rasio Likuiditas dan Rasio Aktivitas Terhadap Laba pada PT. Pajar Indah Anindya Medan Shella, Sunarji Harahap, dan Elidawati	38
Analisis Rasio Aktivitas dan Rasio Profitabilitas Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT.Uniliver Indonesia.Tbk. Devi, Thomas Sumarsan Goh, dan Ronauli Fransiska Pasaribu.....	48
Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SinarMas KC Medan Mangkubumi Ervina, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin.....	58
Pengaruh Tingkat Solvabilitas dan Tingkat Likuiditas Terhadap Profitabilitas PT.Bank Central Asia.Tbk. Citra Dewi, Thomas Sumarsan Goh, dan Alfonsius	68
Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sejati Makmur Syawaluddin.....	76

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

Wily Julitawaty¹, Anto Tulim²

¹Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: wilyjulitawaty@yahoo.com

²Dosen 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
- X₁ = Kepuasan Kerja
- X₂ = Komitmen Organisasi
- a = Koefisien intersep
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- e = *Error*

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesa

Tabel 1. Uji t
Coefficients^a

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 ^a
	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^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.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 ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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.