

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA PT. WIJAYA KARYA BETON Tbk SUNGGAL**

Sabaruddin Chaniago, S.E., M.M

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara
+6285296365949 sabaruddinchaniago@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal yang berjumlah 250 orang dengan teknik penentuan sampel Propability sampling dengan cara menggunakan rumus Slovin sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 71 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 18.

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana yaitu $Y = 6,639 + 0,497 X_1 + 0,355 X_2 + e$ yang menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara parsial (uji-t) bisa dilihat dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel kepuasan kerja (X_1) yang menghasilkan $t_{hitung} = 7,080 > t_{tabel} = 1,6675$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05) dan dari hasil perhitungan uji-t untuk variable komitmen karyawan (X_2) yang menghasilkan $t_{hitung} = 4,637 > t_{tabel} = 1,6675$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05). Secara bersama-sama (uji F) kepuasan kerjac(X_1) dan komitmen karyawan (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan uji F yang menghasilkan $F_{hitung} = 45,421 > F_{tabel} = 3,13$. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar nilai regresi korelasi sebesar 0,736, artinya secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar sebesar 0,559 (55,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 55,9% variasi variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada model dapat menjelaskan produktivitas kerja sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Kinerja

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama

perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan

berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam persaingan bukan hanya ditentukan oleh kekuatan keuangan/modal saja tetapi ditentukan oleh komitmen karyawan yang timbul sebagai akibat dari kepuasan kerja. Namun tidak semua organisasi dapat dengan mudah mewujudkan komitmen karyawan. Komitmen karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka manajemen akan sulit mewujudkan komitmen karyawan dapat mengganggu produktivitas kerja. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang di dapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Aspek–aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan, dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Sering terjadi masalah penurunan produktivitas kerja sehingga pimpinan harus mengambil keputusan dengan cepat dan tepat sebagai solusi karena dapat mengganggu kelangsungan hidup suatu organisasi. Jika komitmen tidak ada maka sistem tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya dan akan menghambat aktivitas dalam suatu organisasi atau dengan kata lain aktivitas tidak dapat berjalan secara maksimal. Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu perusahaan adalah rendahnya produktivitas kerja karyawannya. Gejala rendahnya produktivitas kerja yang diakibatkan oleh rendahnya kepuasan kerja dan komitmen karyawan tersebut juga dialami oleh karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Kesimpulan sementara ini diambil karena jika seorang karyawan mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap

pekerjaannya, maka ia akan produktif dalam bekerja.

Manusia diperlukan sebagai sumber potensi produktifitas yang utama. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, organisasi harus memiliki kemampuan untuk membedakan dirinya dalam persaingan agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan untuk menjadi faktor pembeda organisasi dalam persaingan melalui kemampuan mereka dalam menerapkan pengetahuan dalam pekerjaan mereka. Bagaimana kontribusi karyawan sebagai *human capital* dikelola, tergantung pada persepsi dan sikap organisasi terhadap tenaga kerja dan pelanggannya. Pandangan dan sikap organisasi ini dipandu oleh nilai-nilai yang dikembangkan dalam perusahaan sebagai budaya perusahaan..

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Pekerjaan menimbulkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan sesuai dengan aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, berada pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan sebagainya. Para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti : upah atau gaji yang diterima, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila

aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Karyawan yang berkomitmen akan mencurahkan energi emosional dan perhatiannya kepada organisasi. Tuntutan persaingan mensyaratkan agar karyawan lebih berwawasan global, lebih responsif terhadap pelanggan, lebih fleksibel dan lebih produktif. Tuntutan tersebut memerlukan komitmen karyawan yang memberikan emosi, intelektual dan energi fisik mereka terhadap kesuksesan organisasi. Banyak organisasi hanya menuntut agar karyawannya dapat lebih berkompotensi dan tidak memperhatikan bagaimana membangun komitmen mereka. Hal ini mengakibatkan karyawan menjadi depresi dan mengalami gejala kekacauan seperti tidak merasan dihargai atas pekerjaannya, merasa hidup tidak seimbang karena terlalu sibuk pada pekerjaannya, penghasilan tidak mencukupi walaupun telah bekerja keras, adanya biaya perawatan kesehatan yang berkaitan dengan stres, adanya perasaan bahwa atasan tidak memberikan perhatian, malu mendiskusikan masalah pribadi di tempat kerja, tidak mengikuti peraturan yang ada.

Hambatan atau tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pencapaian komitmen karyawan. Tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi (produktivitas, kualitas dan laba). Membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen organisasi terhadap karyawannya. Keterlibatan dan partisipasi karyawan secara luas merupakan bagian terpenting dari strategi komitmen yang tinggi dari karyawan. Karyawan yang puas dan berkomitmen mempunyai tingkat keluar kantor dan absensi yang lebih rendah. Sedangkan karyawan yang tidak puas akan menyatakan dengan berbagai cara

seperti, meninggalkan organisasi, memberikan saran dan membahas masalah dengan atasan, tetap setia menunggu hingga membaiknya situasi, atau membiarkan kondisi semakin memburuk. PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal merupakan salah satu perusahaan anak PT. Wijaya Karya (WIKA) yang khusus bergerak dalam industri beton pracetak. Sebagai Badan Usaha Milik Negara, WIKA yang didirikan pada tahun 1960 memulai kegiatannya sebagai perusahaan instalatir listrik. Pengembangan Industri Beton Pracetak baru dimulai pada tahun 1978 dengan produk pertamanya adalah Tiang Listrik Beton Prategang berpenampang H untuk keperluan PLN. Penurunan produktivitas kerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran. Peneliti sering mengamati adanya beberapa karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal yang sering masuk kerja terlambat sehingga mengganggu proses administrasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Seseorang yang ingin bergabung dalam suatu institusi/perusahaan pasti membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang disebut harapan kerja. Jika terdapat kesesuaian antara harapan kerja dengan imbalan yang disediakan pekerjaan, karyawan tersebut akan memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi

menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2006:299) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Robbins (2001:77) mengatakan faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah : a) kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja; b) ganjaran yang pantas. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan mereka; c) kondisi kerja yang mendukung karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik; d) rekan sekerja dan atasan yang mendukung. Mempunyai rekan sekerja yang ramah dan atasan langsung yang memahami dan memberikan pujian untuk kinerja yang baik menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik dan mempunyai keikatan pada tujuan-tujuan, nilai-nilai, dan sasaran-sasaran organisasi. Salah satu cara untuk mengukur kualitas pengelolaan suatu perusahaan adalah komitmen karyawannya. Menurut Mulyadi (2001:87) komitmen adalah kesediaan personel untuk

menginvestasikan perhatian dan pengetahuannya kepada pekerjaannya. Sedangkan menurut Alwi (2001:65) berpendapat komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan.

Berbagai *inisiatif strategis* berikut dapat dipilih organisasi untuk membangun komitmen karyawannya yakni : 1) Pembangunan *mindset* personel yang pas dengan lingkungan bisnis yang dimasuki oleh perusahaan akan menyatukan sikap mental seluruh personel perusahaan. *Mindset* merupakan sikap mental mapan seseorang yang dibentuk melalui pendidikan, pengalaman dan prasangka; 2) Pelaksanaan proses internalisasi misi, visi, keyakinan dasar dan nilai dasar organisasi ke dalam diri seluruh personel perusahaan untuk membangun komitmen karyawan ; 3) Peluang yang disediakan bagi personel untuk bertumbuh menjanjikan peningkatan komitmen. Peluang untuk bertumbuh tersebut dalam bentuk pelatihan ketrampilan (*skill training*), penugasan pekerjaan yang menuntut ketrampilan baru, umpan balik tentang kinerja, kesempatan untuk bekerja dalam tim lintas fungsional dan pengalaman pendidikan yang relevan; 4) Penghargaan akan memotivasi personel untuk menghasilkan kinerja dan penghargaan yang dirasakan adil oleh personel akan memotivasi personel secara maksimum dalam menghasilkan kinerja yang luar biasa; 5) Komunitas. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan merupakan penentu komitmen karyawan ; 6) Perusahaan perlu memberikan fleksibilitas dalam pengaturan pekerjaan untuk mengakomodasikan kepentingan karyawan guna meningkatkan komitmen karyawan ; 7) *Work impact*. Perusahaan perlu menjadikan karyawan bangga atas hasil pekerjaannya dan memberikan umpan balik tentang pemanfaatan hasil

pekerjaan karyawan tersebut bagi kepentingan perusahaan agar kedua hal tersebut mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Produktivitas Kerja

Sebuah produktivitas karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan. Produktivitas kerja yang baik ini dapat mendorong dalam mempercepat rencana kerja manajemen dalam merealisasikan segala visi dan misi perusahaan. Karyawan yang bekerja didalam perusahaan ini sebaiknya dievaluasi sejauh mana sumbangan produktivitas kerjanya. Sehingga dengan evaluasi yang dilakukan akan membuat manajemen dapat mengetahui secara riil bahwa karyawan memiliki tanggung jawab didalam bekerja. Jangan sampai terkesan karyawan bekerja dengan sesuka hatinya. Berikut akan diuraikan pengertian dari produktivitas kerja.

Menurut Soedarmayanti didalam Mila (2015:182) mendefinisikan bahwas “Produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang”. Kemudian menurut George di dalam Mila (2015:183) menyatakan bahwa “Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai”.

Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Berikut akan dijelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas. Menurut Soedarmayanti di dalam Mila (2015:185), ada beberapa

faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*).
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan rasio, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dan berusaha.

Menurut Mila (2015:187) produktivitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran Produktivitas Parsial
Pengukuran produktivitas ini dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah. Pengukuran produktivitas ini disebut dengan pengukuran produktivitas parsial (*partial productivity measurement*). Salah satu contoh adalah perhitungan produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Satuan Waktu}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}}$$

2. Pengukuran Produktivitas Total

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}}$$

Berdasarkan rumus di atas, produktivitas perusahaan dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Pt = \frac{Qt}{L+C+R+Q}$$

Dengan ketentuan:

Pt : Produktivitas total

L : Faktor masukan tenaga kerja

C : Faktor masukan modal

R : Masukan bahan mentah dan barang yang dibeli

Q : Faktor masukan barang yang beraneka macam

Qt : Hasil total

Hipotesis

Menurut Sugiono (2009:96), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh penulis yaitu :

1. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal.
2. Terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi,dkk (2013:14) menjelaskan “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan,

meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Populasi dan Sampel

Menurut Rusiadi,dkk (2013:27), mendefinisikan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal yang berjumlah 250 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *Popability sampling* dengan cara *random sampling*. Penentuan dengan teknik random sampig merupakan sampling dimana elemen-elemen sampelnya ditentuka atau dipilih berdasarkan nilai probabilitas dan pemilihannya dilakukan secara acak dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan ditetapkan 10%.

Berikut perhitungannya ukuran sampelnya :

$$n = \frac{250}{1 + (250 \times 0.1^2)}$$

$$n = \frac{250}{1 + 5,69}$$

$$n = \frac{250}{3,5}$$

n = 71,42 dibulatkan menjadi 71. Jadi penelitian ini mengambil 71 responden.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal yang

beralamat Jl. Gunung Krakatau No.15, Glugur Darat I, Medan.

Sumber Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti melakukan metode pengumpulan dengan dengan sumber data primer. Menurut Supranto (2006:239) data primer dan data sekunder.

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui angket, wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
2. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
3. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pegawai.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yakni :

- a. Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang secara utuh dapat mempengaruhi dari variabel terikat. Hal ini berarti bahwa variabel terikan ini akan memili pengaruh terhadap variabel terikat. Sehingga hal ini akan membuat jika variabel terikat ini mengalami peningkatan atau

penurunan maka akan membuat variabel terikat berubah sesuai dengan arah tujuan yang jelas. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri atas : Kepuasan Kerja dan promosi jabatan.

- b. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sehingga variabel ini sering disebut dengan variabel yang berubah sesuai dengan peningkatan atau penurunan dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat terdiri atas : kinerja karyawan

Tabel IV.2
Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X_1)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima	1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji 6. Rekan kerja	Likert

Komitmen Karyawan (X_2)	Komitmen meliputi sikap yang sangat menyenangkan terhadap organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar pencapaian tujuan organisasi	1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i>	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah keinginan (<i>the will</i>) dan upaya (<i>effort</i>) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang	1. Kemampuan 2. Hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1)

r hitung	r tabel	Keterangan
.796	0,1968	Valid
.806	0,1968	Valid
.738	0,1968	Valid
.537	0,1968	Valid
.695	0,1968	Valid
.734	0,1968	Valid
.796	0,1968	Valid
.806	0,1968	Valid

Hasil Uji Validitas Komitmen Karyawan (X₂)

r hitung	r tabel	Keterangan
.611	0,1968	Valid
.524	0,1968	Valid
.657	0,1968	Valid
.485	0,1968	Valid
.576	0,1968	Valid
.508	0,1968	Valid
.611	0,1968	Valid
.524	0,1968	Valid

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

r hitung	r tabel	Keterangan
.820	0,1968	Valid
.659	0,1968	Valid
.671	0,1968	Valid
.451	0,1968	Valid
.820	0,1968	Valid
.659	0,1968	Valid
.820	0,1968	Valid
.659	0,1968	Valid

Dari tabel atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja, komitmen karyawan dan produktivitas seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari taraf alpha 0,1968 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

berikut adalah hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

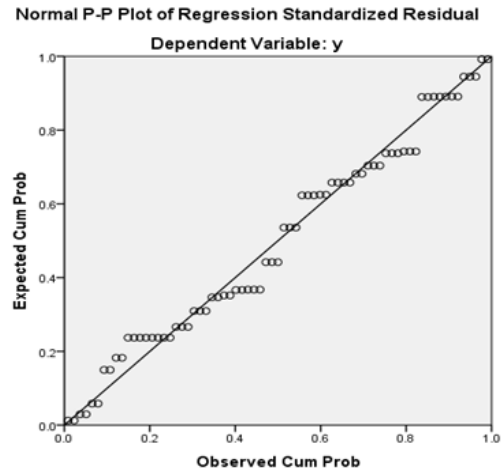
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.920	0.6	Reliabel
Komitmen Karyawan	0.833	0.6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.899	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Cronbach Alpha untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data**



Gambar V.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

berikut adalah hasil uji multikonieritas sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	6.639	3.018		2.199	.031		
x1	.497	.070	.576	7.080	.000	.950	1.053
x2	.355	.077	.377	4.637	.000	.950	1.053

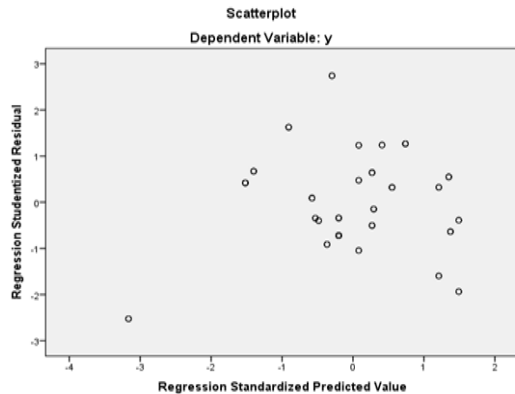
a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini

ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar V.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.639	3.018		2.199	.031	
	x1	.497	.070	.576	7.080	.000	.950 1.053
	x2	.355	.077	.377	4.637	.000	.950 1.053

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 6,639 + 0,497 X_1 + 0,355 X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 6,639 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan produktivitas kerja tetap sebesar 6,639 satu-satua atau dengan kata lain jika variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 6,639 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,497 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal . Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,497 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,355 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komitmen karyawan (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal . Hal ini menunjukkan bahwa ketika komitmen karyawan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,355 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.639	3.018		2.199	.031	
	x1	.497	.070	.576	7.080	.000	.950 1.053
	x2	.355	.077	.377	4.637	.000	.950 1.053

a. Dependent Variable: y

Dari Tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 7,080 ($n-3=71-3=68$) > t tabel 1,6675. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal.
2. Nilai Signifikansinya untuk variabel komitmen karyawan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 4,637 ($n-3=71-3=68$) > t tabel 1,6675. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel komitmen karyawan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638.099	2	319.050	45.421	.000 ^b
	Residual	477.647	68	7.024		
	Total	1115.746	70			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 45,421 > F tabel 3,13 ($df_1 = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k = 71-3 = 68$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.559	2.65032

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,756, artinya secara bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2)

sebesar 0,559 (55,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 55,9% variasi variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada model dapat menjelaskan produktivitas kerja sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Anitha (2004) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat analisis secara parsial dimana nilai signifikansinya untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 7,080 ($n-3=71-3=68$) > t tabel 1,6675. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal. Dengan demikian maka PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal harus meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan melalui pemberian gaji berdasarkan produktivitas kerja karyawan serta pemberian kesempatan untuk promosi sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Sehingga hal ini diharapkan akan mengurangi angka absensi karyawan. Dengan disiplin yang baik menandakan karyawan merasa puas dalam bekerja. Jika seorang telah merasa puas dalam bekerja maka ia akan bekerja dengan optimal. Sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan fungsi dan kedudukannya didalam suatu perusahaan.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Anitha (2004) yang

menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat analisis secara parsial dimana nilai signifikansinya untuk variabel komitmen karyawan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 4,637 ($n-3=71-3=68$) > t tabel 1,6675. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel komitmen karyawan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal. Sehingga sebaiknya PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal terus meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melalui peningkatkan komitmen karyawan secara normatif dengan peraturan yang ada diperusahaan. Apabila setiap karyawan memiliki kesadaran yang baik dengan norma serta aturan yang ada didalam suatu perusahaan. Sehingga diharapkan dengan komitmen yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Anitha (2004) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat analisis secara simultan dimana nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 45,421 > F tabel 3,13 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=71-3=68$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal. Sehingga sebaiknya pada PT.

Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal harus meningkatkan rasa kepuasan bekerja dan komitmen karyawan. Hal ini perlu dilakukan karena memang kedua variable tersebut memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal tidak meningkatkan rasa kepuasan kerja dan komitmen kerja maka hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingginya angka absensi serta ketidak siapan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggal waktu yang telah ditentukan. pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal harus dapat meningkatkan produktivitas

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal. Hal tersebut bahwa ketika kepuasan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal. Hal tersebut bahwa ketika komitmen karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal. Hal tersebut bahwa ketika kepuasan

kerja dan komitmen karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Sebaiknya PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal lebih memperhatikan aspek manusia dan mengganggu proses sportif seperti komunikasi, koordinasi dan partisipasi. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan yang bekerja akan merasa nyaman kepada pekerjaannya. Sehingga diperlukan peraturan yang secara jelas dan tegas ketika seorang karyawan melanggar aturan yang ada.
2. Sebaiknya PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal harus memperhatikan bagaimana karyawan berhubungan satu dengan lainnya dan dari bagaimana perasaan mereka terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilakukan pengamatan secara langsung oleh pimpinan perusahaan ketika karyawan bekerja dalam memenuhi tanggung jawab atas pekerjaannya.
3. Sebaiknya PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal harus melakukan penelitian lanjutan khususnya mengenai factor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal agar produktivitas yang ada jangan sampai menurun. Karena akan berdampak kurang baik kepada perusahaan dan karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.2001.

- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2009.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. *“Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Bandung : PT Rafika Aditama, 2015.
- Mila, Badriah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.2015.
- Mulyadi, 2001, *Balanced Scorecard, Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, et al. *Metode Penelitian. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amos dan Lisrel. Cetakan Pertama*. Medan: USU Press. 2013.
- Rivai, Viethizal, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Pertama. Jakarta : Rajawali Pers. 2009.
- Robbins. *“Perilaku Organisasi”*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT.Indeks GRAMEDIA.2006.
- Siagian, Sondang. *Manajemen SDM. Cet 16*. Bumi Aksara, Jakarta.2010.
- Situmorang, Syaprizal Helmi. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Edisi Dua*. Medan : USu Pers.2011.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta : CV Alfabeta. 2009.
- Sutrisno, Edy, *“ Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenada Media Group. 2009.
- Supranto. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta. 2006.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Alih Bahasa : Dina Angelica. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.2013.