

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PT CAPSUGEL INDONESIA**

**YUSTINA NOVIYANTI  
8115072704**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan**

**KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
PERKANTORAN (S1)  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2012**

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE  
COMMITMENT ON WORK PRODUCTIVITY AT  
PT CAPSUGEL INDONESIA**

**YUSTINA NOVIYANTI  
8115072704**



**This Undergraduate Thesis is Written as Part of Bachelor Degree in  
Education Accomplishment**

**CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION  
EDUCATION  
PROGRAM STUDY OF ECONOMIC EDUCATION  
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2012**

## ABSTRAK

**YUSTINA NOVIYANTI.** Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Pada PT Capsugel Indonesia. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsetrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2012.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Pada PT Capsugel Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kausalitas dan menggunakan data sekunder (produktivitas kerja) dan data primer (kepuasan kerja dan komitmen karyawan). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak proporsional dengan 45 responden sebagai sampel. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0. Dari hasil uji F diketahui kepuasan kerja dan komitmen karyawan secara serentak memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja yang dilihat dari  $F_{hitung} (292.696) > F_{tabel} (3,219)$ . Lalu secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki  $t_{hitung} (15,554) > t_{tabel} (2,02)$ . Dapat diketahui kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan komitmen karyawan memiliki  $t_{hitung} (2,155) > t_{tabel} (2,02)$ . Dapat diketahui komitmen karyawan mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun nilai  $R^2$  sebesar 0,933 yang artinya bahwa tingkat produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan sebesar 93,3% dan sisanya 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## **ABSTRACT**

**YUSTINA NOVIYANTI.** *The Influence of Job Satisfaction and Employee Commitment toward the Work Productivity on PT Capsugel Indonesia. Study Program of Economic Education, Concentration of Office Administration Education, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic, Universitas Negeri Jakarta, January 2012.*

*This research conducted to determine influence between Job Satisfaction and Employee Commitment toward the Work Productivity on PT Capsugel Indonesia. This research used survey methods with the causality approach and secondary data (Job Productivity) and primary data (job satisfaction and employee commitment). The sampling technique that used in this research is proportional random sampling technique with 58 respondents as sample. Data account which used is SPSS 17.0. From the results of F test, found that job satisfaction and employee commitment simultaneously influence to job productivity seen from  $F_{count} (292,696) > F_{tabel} (3,219)$ . Then partially, job satisfaction has  $t_{count} (15,554) > t_{tabel} (2,02)$ . That means that job satisfaction has a significant positive effect to job productivity. Work motivation has  $t_{count} (2,155) > t_{tabel} (2,02)$ . It means that work motivation has significant positive effect to job productivity. Beside that, the result of  $R^2$  equal to 0,933 that means job satisfaction and employee commitment explained job productivity equal to 93,3% and 6,7% explained with another variable that not include to this research.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

*Nurahma Hajat*  
Dra. Nurahma Hajat, M. Si

NIP. 1953 1002 198503 2001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua	<i>[Signature]</i>	<u>31-01-12</u>
2. <u>Maisaroh, S.E, M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Sekretaris	<i>[Signature]</i>	<u>31-01-12</u>
3. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2001	Penguji Ahli	<i>[Signature]</i>	<u>31-01-12</u>
4. <u>Widya Parimita, S.E, MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I	<i>[Signature]</i>	<u>31-01-12</u>
5. <u>Umi Widyastuti, S.E, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Pembimbing II	<i>[Signature]</i>	<u>31-01-12</u>

Tanggal Lulus : 30 Januari 2012

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2012

Yang Membuat Pernyataan



YUSTINA NOVIYANTI  
NIM. 8115072704

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Capsugel Indonesia”**.

Penelitian ini untuk mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja. Sebuah perusahaan sangat bergantung pada produktivitas kerja karyawannya. Dengan karyawan yang produktif diharapkan perusahaan dapat mendapatkan keuntungan yang besar.

Dalam kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu sampai dengan tersusunnya skripsi ini. Terima kasih peneliti ucapkan kepada:

1. Widya Parimita, S.E, MPA selaku dosen pembimbing satu atas bimbingannya yang penuh kesabaran dan kerelaan hati selama penyusunan skripsi ini.
2. Umi Widyastuti, SE., ME selaku dosen pembimbing dua atas bimbingannya yang penuh kerelaan hati dan kesabaran selama penyusunan skripsi ini.
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran dan selaku dosen pembimbing akademis yang telah membimbing peneliti dalam hal akademik.
4. DR. Saparudin, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
7. Bapak Aris Septianto, selaku Human Resource Departement (HRD) PT Capsugel Indonesia.
8. Seluruh staff dan karyawan PT Capsugel Indonesia, yang banyak membantu dalam penelitian ini.
9. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan moril dan materil.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan tersebut di atas. Skripsi ini tentu saja masih jauh dari sempurna, sehingga peneliti dengan senang hati menerima kritik demi perbaikan. Kepada peneliti lain mungkin masih bisa mengembangkan hasil penelitian ini pada ruang lingkup yang lebih luas dan analisis yang lebih tajam. Akhirnya semoga skripsi ini ada manfaatnya.

Jakarta, Januari 2012

Penulis

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada:

Ibuku tersayang, yang selalu mendampingiku  
Bapakku terkasih, yang telah bahagia di suatu tempat terindah,  
Ini putrimu mencoba memberikan yang terbaik untukmu.  
Mungkin ini takkan dapat menggantikan pengorbananmu selama ini.  
Namun diri ini hanya ini hanya ingin melihat Kalian bangga padaku.  
Aku sayang bapak dan ibu.

Untuk mas dan mba'ku, mama dan bapak Haji,  
dan semua saudaraku.  
Terimakasih atas dukungan dan do'a kalian selama ini.

Untuk sahabat-sahabat seperjuanganku.  
Betapa aku bersyukur dapat mengenal kalian semua.  
Terimakasih atas perhatian, dukungan, doa, tangis dan tawa serta kebersamaannya  
selama ini.  
Semoga selamanya tetap seperti ini.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Produktivitas Kerja .....	9
2. Kepuasan Kerja .....	14
3. Komitmen Karyawan .....	21
B. Kerangka Berpikir .....	25
C. Perumusan Hipotesis .....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	29
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	29
C. Metode Penelitian .....	29
D. Teknik Pengambilan Sampel .....	30
E. Instrumen Penelitian	
1. Produktivitas Kerja	
a. Definisi Konseptual.....	31
b. Definisi Operasional.....	31
2. Kepuasan Kerja	
a. Definisi Konseptual.....	32
b. Definisi Operasional.....	32
c. Kisi-kisi Instrumen.....	32
d. Validasi Instrumen.....	33
3. Komitmen Karyawan	
a. Definisi Konseptual.....	35
b. Definisi Operasional.....	35
c. Kisi-kisi Instrumen.....	35
d. Validasi Instrumen.....	36
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	38
G. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	39
b. Uji Linearitas .....	40

2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas.....	40
b. Uji Heteroskedastisitas .....	41
3. Persamaan Regresi .....	41
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F.....	42
b. Uji t.....	43
5. Analisis Koefisien Determinasi .....	43

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data	
1. Produktivitas Kerja .....	45
2. Kepuasan Kerja .....	47
3. Komitmen Karyawan .....	49
B. Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	51
b. Uji Linearitas.....	53
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas .....	55
b. Uji Heteroskedastisitas .....	56
3. Persamaan Regresi .....	57
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F .....	58
b. Uji t.....	59

5. Analisis Koefisien Determinasi .....	60
C. Interpretasi Hasil Penelitian.....	61
D. Keterbatasan Penelitian .....	62

**BAB V KESIMPULAN**

A. Kesimpulan .....	63
B. Implikasi .....	65
C. Saran .....	66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
III.1	Perhitungan Pengambilan Sampel.....	31
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	32
III.3	Skala Penilaian terhadap Kepuasan Kerja .....	33
III.4	Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Karyaawan .....	36
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja.....	46
IV.2	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja .....	47
IV.3	Rata-rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja.....	48
IV.4	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Karyawan .....	50
IV.5	Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Karyawan.....	51
IV.6	Uji Normalitas .....	52
IV.7	Uji Linearitas Kepuasan Kerja.....	54
IV.8	Uji Linearitas Komitmen Karyawan.....	54
IV.9	Uji Multikolinearitas.....	55
IV.10	Uji Glejser.....	56
IV.11	Tabel Regresi (Persamaan Regresi).....	57
IV.12	Anova.....	58
IV.13	Tabel Regresi (Uji t).....	59
IV.14	Koefisien Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	46
IV.2	Grafik Histogram Variabel $X_1$ (Kepuasan Kerja).....	48
IV.3	Grafik Histogram Variabel $X_2$ (Komitmen Karyawan)..	50
IV.4	Grafik Normal Probability Plot .....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

1	: Surat Permohonan Ijin Penelitian.....	67
2	: Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian .....	68
3	: Surat Keterangan Penilaian .....	69
4	: Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel $X_1$ dan $X_2$ .....	70
5	: Data Hasil Uji Coba Variabel $X_1$ .....	74
6	: Data Hasil Uji Coba Variabel $X_2$ .....	76
7	: Data Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel $X_1$ .....	78
8	: Data Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel $X_2$ .....	82
9	: Instrumen Penelitian Final Variabel $X_1$ dan $X_2$ .....	84
10	: Data Hasil Kuesioner Final $X_1$ .....	89
11	: Data Hasil Kuesioner Final $X_2$ .....	91
12	: Data Produktivitas Kerja dari Perusahaan.....	93
13	: Data Mentah $X_1$ , $X_2$ , dan $Y$ .....	95
14	: Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram .....	96
15	: Perhitungan Data SPSS .....	99
16	: Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	106

17 : Tabel r ( <i>Pearson Product Moment</i> ).....	107
18 : Tabel Nilai F (Taraf Signifikansi) .....	108
19 : Tabel Nilai t.....	110

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Ditengah krisis global yang melanda dunia saat ini, setiap perusahaan harus mampu mengimbangnya dengan usaha-usaha peningkatan yang berkelanjutan dan melakukan perubahan-perubahan cepat sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang sangat ketat. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Manajemen efektif, harus mampu memberdayakan segala sumber daya yang dimilikinya untuk menciptakan hasil yang optimal. Untuk meningkatkan manajemen yang efektif diperlukan dukungan sumber daya manusia yang cukup kompeten dibidangnya.

Sumber Daya Manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan sehingga menjadikan Sumber Daya Manusia sebagai aset yang paling berharga bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan dari setiap perusahaan sehingga memegang peran sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Sumber Daya Manusia harus mendapatkan perhatian yang besar dari setiap perusahaan agar mendapatkan Sumber Daya Manusia yang terbaik dan bernilai bagi perusahaan itu sendiri. Untuk itu perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan Sumber Daya Manusia agar tujuan perusahaan tercapai dan menguntungkan bagi perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang memiliki kepuasan dan komitmen kerja tinggi, maka akan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan begitupun

sebaliknya. Produktivitas yang baik ini dapat tercermin dari hasil kerja setiap karyawannya yang dapat memaksimalkan *input* yang tersedia untuk menghasilkan *output* seoptimal mungkin. Sumber Daya Manusia yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan cenderung akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan terus berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya, begitu pun sebaliknya. Selain itu Sumber Daya Manusia yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan juga akan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus mengenali faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya, motivasi kerja, disiplin kerja karyawan, pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, gaji, komunikasi organisasi, kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu bersemangat dan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik. Untuk dapat bekerja dengan baik, karyawan akan bersikap kreatif dan inovatif dan memiliki berbagai cara dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hal ini dapat menjadikan karyawan lebih produktif dalam bekerja.

Namun saat ini, banyak karyawan yang kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Mereka beranggapan bahwa bekerja hanya satu rutinitas yang harus dijalani untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Anggapan tersebut dapat membuat karyawan tidak bersemangat dan hanya sekedar

menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaannya yang juga dapat berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja, yang merupakan sikap seseorang yang selalu mengikuti dan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Karyawan yang disiplin akan dapat menghargai waktu dan biaya, sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Maksudnya karyawan disiplin akan mengerjakan segala tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan juga instruksi dari pimpinannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi tentu akan memiliki produktivitas yang tinggi pula.

Sebaliknya karyawan yang berdisiplin rendah, akan menganggap remeh segala sesuatu yang dikerjakannya. Banyak atau sedikit pekerjaan yang sedang dihadapi akan dikerjakannya dengan santai dan menghabiskan banyak waktu. Hal-hal tersebut merupakan ciri-ciri karyawan berdisiplin kerja rendah yang dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan juga merupakan salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Perusahaan yang memberikan pendidikan dan pelatihan secara konsisten pada karyawannya akan mampu membuat karyawan sehingga mereka lebih terampil dalam melaksanakan tugas dan memiliki wawasan yang semakin luas serta semakin kreatif dan inovatif. Dengan pelatihan ini perusahaan mengharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Akan tetapi perusahaan kurang cermat dalam masalah pendidikan dan latihan ini. Banyak perusahaan yang enggan memberikan pelatihan karyawan dengan

alasan biaya yang besar. Akibatnya tidak adanya peningkatan kualitas pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan tetap atau bahkan menurun.

Hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu gaji. Secara realistis, ketika seseorang bekerja tentunya yang diinginkan adalah balas jasa yang memadai untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok hidupnya sehari-hari. Gaji yang diterima karyawan akan berpengaruh pada tingkat produktivitas. Semakin tinggi gaji yang diterima karyawan akan semakin membuat semangat karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Namun saat ini masih ada perusahaan yang memberikan gaji dibawah standar pemenuhan kebutuhan. Karena sulitnya mencari pekerjaan saat ini, banyak karyawan yang tetap saja bekerja ditempat tersebut meskipun dengan upah yang rendah. Kondisi yang seperti ini dapat membuat karyawan tidak serius dan kurang termotivasi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat menurun.

Komunikasi organisasi juga mempengaruhi produktivitas. Komunikasi organisasi yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan, akan membuat pimpinan mudah untuk mengkomunikasikan apa yang mereka inginkan, sehingga karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan benar, efektif dan efisien. Begitu pun komunikasi antar sesama karyawan yang terjalin dengan baik, maka mereka tidak akan merasa kesulitan dalam bekerja, karena mereka dapat saling membantu satu sama lain. Hal tersebut sangat berarti bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Saat ini komunikasi yang baik jarang terjalin dalam sebuah perusahaan. Ada banyak gangguan yang membuat komunikasi tidak lancar. Misalnya pimpinan yang membatasi komunikasi mereka dengan para bawahan. Sedangkan gangguan komunikasi antar sesama karyawan contohnya persaingan yang tidak sehat dalam bekerja. Jika demikian, maka komunikasi suatu perusahaan tidak dapat berfungsi optimal, yang salah satunya dapat menyebabkan produktivitasnya rendah.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas tentunya akan cenderung lebih giat lagi dan lebih total dalam bekerja. Jika karyawan giat dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Namun kenyataannya, ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya dalam hal ini rekan sekerjanya, karena kurangnya kerjasama dan komunikasi. Sebagian lagi merasa tidak puas akan apa yang diberikan oleh perusahaan. Ada yang merasa diperlakukan secara tidak adil karena diperlakukan seperti mesin sebagai alat produksi tanpa memperhatikan kondisi karyawannya. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

Faktor yang juga mempengaruhi produktivitas adalah komitmen karyawan. Komitmen merefleksikan hubungan emosional karyawan pada organisasi, hal itu akan dapat menguntungkan perusahaan. Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mampu menumbuhkan rasa loyalitas yang tinggi dan rasa keterlibatan yang tinggi dalam diri karyawan. Dengan memberikan kepercayaan dan keterlibatan

yang tinggi pada karyawannya, dengan demikian akan lebih meningkatkan produktivitas kerja.

Namun apabila karyawan tidak mengetahui, memahami dan menginternalisasikan dalam dirinya sesuatu yang menjadi tujuan perusahaan, dan nilai-nilai yang dihormati dalam perusahaannya. Hal ini akan melahirkan karyawan yang tidak mau membantu pencapaian tujuan perusahaan atau tidak berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga menyebabkan tidak adanya peningkatan produktivitas kerjanya.

PT Capsugel Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak menyebabkan kegiatan usahanya tidak luput dari beberapa masalah yang berasal dari karyawannya. Kebanyakan dalam melakukan tugasnya karyawan cenderung hanya untuk mendapatkan uang saja, sehingga tidak ada rasa komitmen dalam dirinya dan tidak merasakan kepuasan kerja dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Hal inilah yang menyebabkan produktivitas kerja karyawannya kurang.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat didefinisikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi dalam bekerja
2. Rendahnya disiplin kerja
3. Kurangnya pendidikan dan pelatihan
4. Gaji yang belum memenuhi standar

5. Komunikasi organisasi yang kurang baik
6. Kepuasan kerja yang rendah
7. Komitmen kerja yang lemah
8. Kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang menyebabkan produktivitas kerja rendah

#### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Capsugel Indonesia.”

#### D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalahnya adalah, “Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia?”

#### E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai upaya peneliti untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan cara berpikirnya mengenai masalah yang

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Untuk menambah koleksi baru perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan untuk perusahaan agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai salah satu sumber bagi pembaca untuk menambah pengetahuannya mengenai produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Produktivitas Kerja**

Dalam bekerja produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dan menentukan. Seorang karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi tentunya akan sangat menguntungkan perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan pun berupaya agar produktivitas kerja karyawannya tetap tinggi. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka perusahaan akan mampu memenuhi permintaan konsumen.

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dapat ditempuh melalui pengembangan motivasi dan peningkatan kecakapan atau kemampuan manusia. Dengan demikian efisiensi dan efektivitas akan meningkat dan pada akhirnya akan merupakan sumbangan yang besar dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Triton, “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*)”<sup>1</sup>. Hal ini diperkuat oleh pendapat Husein Umar yang mengatakan, “Produktivitas kerja mengandung arti sebagai perbandingan antara

---

<sup>1</sup> Triton PB, Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas (Yogyakarta: Tugu publisher, 2007), p. 79

hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)<sup>2</sup>.

Dapat diartikan produktivitas merupakan suatu ukuran yang sangat berharga tentang seberapa baik sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu.

Dikemukakan oleh L. Greenberg yang dikutip oleh Muchdarsyah Sinungan, “Produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”<sup>3</sup>.

Selanjutnya menurut John Soeprihanto yang dikutip oleh Triton, “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*)”<sup>4</sup>.

Dari kedua pendapat ahli di atas dapat disimpulkan, suatu perusahaan dikatakan produktif apabila telah mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah dan waktu yang cepat. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara itu, efisiensi adalah perbandingan keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya.

---

<sup>2</sup> Husein Umar, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), p. 9

<sup>3</sup> Muchdarsyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), p. 12

<sup>4</sup> PB, Triton. op.cit., p.80

Menurut Blunchor and E. Kapustin dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan, “Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi”<sup>5</sup>.

Dari pendapat diatas dapat diasumsikan, produktivitas tenaga kerja mencerminkan manfaat tenaga kerja, sedangkan intensitas menunjukkan jumlah atau ketegangan dan dapat dianggap sebagai “percepatan” kerja sehingga dapat menghasilkan sesuatu secara lebih maksimal.

Menurut Fremont E. Hast dan James Rosenzweigh, “Produktivitas adalah suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan menjadi keluaran”<sup>6</sup>. Perusahaan bisnis dikatakan efektif dan efisien jika mencapai tujuan penjualan dan pangsa pasar, tetapi produktivitas juga tergantung pada pencapaian tujuan tersebut secara efisien. Ukuran efisiensi perusahaan dapat dilihat dari keuntungan penjualan dan juga hasil produksi per jam dari setiap karyawan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, “Produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik”<sup>7</sup>. Kemudian Panji Anoraga menjelaskan, “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan”<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas Edisi 5*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), p.126

<sup>6</sup> Fremont E. Hast dan James Rosenzweigh, *Organisasi dan Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), p.926

<sup>7</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), p. 94

<sup>8</sup> Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), p. 176

Dan diperkuat oleh pendapat Gomez Mejia yang mengatakan, “*Productivity is a measure of how much value individual employees add to the goods or service that organization produces* (produktivitas merupakan ukuran seberapa besar seseorang dapat menghasilkan barang atau jasa bagi sebuah organisasinya)”<sup>9</sup>.

Dapat diasumsikan bahwa peningkatan produktivitas tercermin pada penggunaan sumber daya seperti tanah, bahan, materi, dan informasi secara efisien yang diikuti dengan adanya peningkatan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusianya secara efisien dalam memproduksi barang dan jasa.

Menurut Prijono Tjiptoherijanto dan Laila Nagib, “secara umum produktivitas kerja sebagai rasio antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*) pada ukuran waktu tertentu (jam, hari, bulan, tahun) yang menunjukkan kualitas sama atau meningkat”<sup>10</sup>. Senada dengan pendapat tersebut menurut Render dan Heizer, “Produktivitas berarti perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (*input*) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan (*output*)”<sup>11</sup>. Dengan kata lain, semakin besar jumlah sumber daya yang digunakan akan menghasilkan barang atau jasa yang besar pula, tentunya diikuti dengan keterampilan karyawan yang tinggi.

Louis E. Boone dan David L. Kartz menjelaskan, “Produktivitas menggambarkan hubungan antara jumlah unit yang diproduksi dengan jumlah

---

<sup>9</sup> Gomez Mejia, et al, *Managing Human Resources*, (New Jersey: Prentice Hall, 2001), p. 68

<sup>10</sup> Prijono Tjiptoherijanto dan Laila Nagib, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Diantara Peluang dan Tantangan*, (Jakarta: LIPI Press, 2008), hal. 103

<sup>11</sup> Barry Render dan Jay Heizer, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), p.14

manusia dan input produksi lainnya yang diperlukan untuk memproduksinya”<sup>12</sup>. Selantutnya menurut Paul Malli yang dikutip oleh Sumarsono, “Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil”<sup>13</sup>.

Kemudian menurut Malayu S.P. Hasibuan, “Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”<sup>14</sup>.

Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif. Namun produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan.

Menurut Sutomo yang dikutip oleh Panji Anoraga sebagai konsep Filosofi mengenai produktivitas kerja mencakup arti, “Produktivitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini”<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> Louis E. Boone dan David L. Kartz, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Erlangga, 2002), p.25

<sup>13</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), p.65

<sup>14</sup> Malayu S.P. Hasibuan, loc.cit.,

<sup>15</sup> Ibid., p. 175

Produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian Edward Silalahi, mengungkapkan bahwa “Kepuasan kerja dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan”<sup>16</sup>. Karyawan yang sudah merasa puas terhadap pekerjaannya tentunya akan melakukan yang terbaik bagi perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, dengan demikian karyawan akan berkomitmen terhadap pekerjaannya dan juga perusahaan. Hal ini yang kemudian memberikan dampak positif bagi peningkatan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan.

Dari berbagai pernyataan yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan, produktivitas kerja adalah perbandingan antara efektivitas hasil yang dicapai (*output*) dengan efisiensi sumber daya yang digunakan (*input*) dalam satuan waktu tertentu.

## **2. Kepuasan Kerja**

Setiap manusia memiliki tuntutan dan kebutuhan hidup berbeda-beda, dapat berupa materi dan non materi. Jika kebutuhan manusia terpenuhi dengan baik dalam berbagai tuntutan pekerjaan yang ada, maka hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pada setiap manusia dalam bekerja.

Masing-masing individu memiliki pandangan yang berbeda-beda mengenai kepuasan kerja karena tingkat kepuasan seseorang berbeda dengan yang lain. Oleh karena itu ada banyak para ahli yang mengemukakan tentang

---

<sup>16</sup> Edward Silalahi, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Permanen Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci*, Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI, Vol. 7, No. 7, Maret 2007

pengertian kepuasan kerja, salah satunya menurut Malayu S.P. Hasibuan, bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”<sup>17</sup>. Hal senada juga dikatakan oleh T.Hani Handoko, “Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”<sup>18</sup>.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya. Contohnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, rendahnya kecelakaan kerja dan minimnya keluhan-keluhan tentang pekerjaan.

Robert L. Malthis dan John H. Jackson mengemukakan, “Kepuasan kerja adalah keadaan positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”<sup>19</sup>. Sependapat dengan hal tersebut, Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge mengatakan, “Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya”<sup>20</sup>. Kemudian menurut Susilo Martoyo, “Kepuasan kerja pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi/ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya”<sup>21</sup>.

---

<sup>17</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit.*, p. 108

<sup>18</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), p. 193

<sup>19</sup> Robert L. Malthis dan John H. Jackson, *loc.cit.*, p. 98

<sup>20</sup> Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge, *Organization Behaviour Telfth Edition*, (USA: Prentice Hall, 2007), p. 73

<sup>21</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), p. 131

Dari pendapat diatas dapat diketahui, kepuasan kerja lebih mencerminkan sikap daripada perilaku. Dimana seseorang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan hasil evaluasi dari pekerjaannya, sebagai sikap yang umum. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan faktor-faktor kinerja dan preferensi nilai yang dimiliki oleh banyak peneliti perilaku organisasi.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia A. Anwar Prabu Mangkunegara, menurut Keith Davis “*Job satisfaction is the favourabness or unfavourabness with employees view their work*”<sup>22</sup>. Dari pendapat tersebut dapat diartikan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan dapat merasakan dan menilai sendiri pekerjaannya apakah menguntungkan atau tidak bagi dirinya.

Sedangkan menurut Wexley dan Yulk, “*Job satisfaction is the way an employee feels about his or her job*”<sup>23</sup>. Yang dapat diartikan kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Baik tidaknya ataupun nyaman tidaknya dirinya terhadap pekerjaan dapat dirasakan sendiri oleh seorang karyawan.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, penempatan kerja, jenis pekerjaan, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

---

<sup>22</sup> A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), p. 117

<sup>23</sup> Ibid, p. 117

Karyawan akan merasa puas apabila aspek pekerjaan dan aspek dirinya saling menyokong dan sebaliknya karyawan tidak akan merasa puas apabila aspek-aspek tersebut tidak menyokong.

Menurut Locke yang dikutip oleh Siegel dan Lane, *“The appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job values, providing these values are congruent with or help fulfill one’s basic needs”*<sup>24</sup>.

Yang dapat diartikan kepuasan kerja adalah penilaian pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau membolehkan hasil yang dicapai dari kepentingan-kepentingan nilai-nilai pekerjaan seseorang asalkan nilai-nilai ini sama dengan atau membantu memenuhi kebutuhan dasar seseorang.

Dari batasan Locke tersebut disimpulkan adanya, *“Dua unsur yang penting dalam kepuasann kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar”*<sup>25</sup>.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan, yaitu pekerjaan yang dianggap penting oleh masing-masing individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar seseorang.

Menurut John R. Schermerhorn, mendefinisikan *“Job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about a job”*<sup>26</sup>.

Yang dapat diartikan kepuasan kerja adalah derajat perasaan individu positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Hal ini adalah sikap atau respon

---

<sup>24</sup> Munandar, Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), p. 350

<sup>25</sup> Ibid, p. 350

<sup>26</sup> J.R. Hunt Schermerhorn, James G. Osborn, and Richard N., *Organizational Behavior. 9<sup>th</sup> ed.*, (USA: John Wiley&Sons, Inc., 2005), p. 143

emosional kepada tugas-tugas seseorang baik secara fisik maupun sosial dari tempat kerjanya.

Menurut Raymond J. Stone, "*Job satisfaction is the degree to which employees have positive attitudes about their jobs*"<sup>27</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah derajat dimana karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.

Jadi, karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang memiliki sikap positif terhadap tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Dapat diketahui juga menurut Tiffin, "Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan"<sup>28</sup>. Kemudian menurut Bloom, "Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja"<sup>29</sup>.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan, kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja. Dimana sikap individu tersebut merupakan hasil dari beberapa faktor pekerjaan yang ada, penyesuaian diri terhadap lingkungan sekitar dan hubungan sosial yang telah berkembang dalam masyarakat atau sesama rekan kerja.

---

<sup>27</sup> Raymond J. Stone, *Human Resource Management, fourth edition*, (Australia: John Wiley&Sons australia, 2001), p. 845

<sup>28</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), p. 82

<sup>29</sup> *Ibid.*, p. 82

Selanjutnya akan diuraikan mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

Menurut Veithsal Rivai, “Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya”<sup>30</sup>.

Jika faktor-faktor tersebut diatas dapat dialami oleh karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi dengan baik, sehingga keberhasilan organisasi juga akan tercapai.

Hal senada juga dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, “Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan(IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja”<sup>31</sup>.

Dari kedua pernyataan diatas, maka karyawan akan merasa puas jika faktor-faktor dapat terpenuhi ditempatnya bekerja. Dengan demikian maka ia akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.

I Komang Wardhana dan Ni Wayan Mudhiarta Utama mengemukakan salah satu hal yang dapat dijadikan sumber informasi untuk menilai

---

<sup>30</sup> Veithsal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2004), p.478

<sup>31</sup> A.Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, p. 120

produktivitas kerja adalah, “*Job Satisfaction* dapat diketahui dengan meneliti sikap karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui tingkat kepuasan/ketidakpuasan kerja karyawan. Semakin banyak yang puas/ sebaliknya maka ada persoalannya dengan produktivitas pada tenaga kerja”<sup>32</sup>.

Selanjutnya menurut Roger Bennet, mengemukakan “*It is possible for any degree of **job satisfaction** to be associated with any degree of **productivity** i.e. asatisfied worker may have low productivity or a dissatisfied worker may have high productivity, or vice vers*”<sup>33</sup>.

Dapat diartikan, setiap tingkat kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja yaitu karyawan yang puas mungkin akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan yang tidak puas memiliki produktivitas kerja rendah.

Menurut Nurmalini dalam Jurnal Dinamika, hasil penelitiannya menunjukkan, “adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, yang tentunya meningkatkan produktivitas bagi perusahaan tersebut”<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> I Komang Wardhana dan Ni Wayan Mudhiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 270

<sup>33</sup> Roger Bennet, *Organizational Behavior*, (London: Prentice Hall, 2001), p.119

<sup>34</sup> Nurmalini, *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Dinamika: Vol: VI No. 1, Edisi Januari-April, 2008

Menurut I Ketut Gading dalam Jurnal Aneka Widya, dari hasil penelitiannya menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja<sup>35</sup>”.

Dari keempat pernyataan diatas dapat diketahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Karyawan yang puas akan pekerjaannya cenderung akan lebih bersemangat dan lebih produktif dalam bekerja.

Telah dijelaskan mengenai berbagai pernyataan para ahli mengenai kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/pembayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

### **3. Komitmen Karyawan**

Komitmen karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan agar terciptanya keinginan untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan dan adanya keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen karyawan adalah ikatan kejiwaan individu, terhadap organisasinya termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi. Menurut Gary Dessler, “*Employee commitment is an employees identification with an agreement atc more like owners than employee*”<sup>36</sup>. Artinya, komitmen

---

<sup>35</sup>I Ketut Gading, *Kepuasan Kerja , Keterlibatan Kerja, Orientasi Nilai Terhadap Kerja dan Produktivitas Kerja Para Pekerja Wanita pada Sektor Informal di Kota Singaraja*, Jurnal Aneka Widya STKIP Singaraja: No. 3TH XXX April

<sup>36</sup>Gary Dessler, *Human Resource Management*, (USA: Prentice Hall, 2003), p. 82

karyawan adalah suatu identifikasi karyawan dengan suatu persetujuan untuk menjalankan misi perusahaan atau unit.

Menurut Porter et all, yang dikutip oleh Mutiara Sibarani Panggabean, “Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan dalam suatu organisasi”<sup>37</sup>.

Robert Kreitner & Angelo Kinicki berpendapat, “Komitmen mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya”<sup>38</sup>.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa seseorang yang berkomitmen akan berusaha mengenali seluk beluk perusahaan dan memiliki rasa keterlibatan dan keterikatan pada hal-hal dalam organisasi beserta dengan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Greenberg Jerald & Robert A. Baron , “*Organizational commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization or is unwilling to leave it*”<sup>39</sup>. Dapat diartikan komitmen organisasi mencakup bagaimana seorang individu mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya.

Menurut Robbins and Coulter yang dikutip oleh Marco Tulio Zanini, “*employee commitment that is an employee’s orientation toward the organization in terms of his or her loyalty to, identification with, and involvement*

---

<sup>37</sup>Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghaliah Indonesia, 2004), p. 135

<sup>38</sup>Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi Edisi 5*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), p.234

<sup>39</sup>Greenberg Jerald & Robert A. Baron, *Behavior Organizations*, Eight Edition, (USA: Prentice Hall International, Inc, 2003), p. 160

*in the organization.*”<sup>40</sup>. Komitmen karyawan yaitu orientasi karyawan terhadap organisasi dalam hal itu loyalitas, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi..

Menurut Fred Luthans Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai :

- a. Keyakinan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b. Keyakinan kuat untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keinginan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi”<sup>41</sup>.

Keyakinan-keyakinan tersebut mencerminkan seberapa besar loyalitas karyawan dan tekad yang kuat kepada perusahaan untuk mau melaksanakan sesuatu yang telah disetujuinya dan telah menjadi kesepakatannya dengan perusahaan.

Robert L. Mathis and John Jackson mengemukakan, “*Organizational commitment is the degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with organization*”<sup>42</sup>. Komitmen organisasi dapat diartikan bagaimana karyawan berperan aktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Richard L. Daft menjelaskan, “Komitmen organisasi adalah loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi”<sup>43</sup>. Tujuan perusahaan tidak akan mungkin dapat tercapai apabila mayoritas karyawannya tidak loyal dan tidak merasa terikat dengan perusahaan. Hal ini membuat karyawan hanya

---

<sup>40</sup> Marco Tulio Zanini, *Trust within organizations of the New Economy*, (Deutscher University-Verlag, 2007), hal.55

<sup>41</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2006), p. 243

<sup>42</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, loc.cit., p. 75

<sup>43</sup> Richard L. Daft, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2001), p. 10

menganggap bekerja sebagai pelaksanaan tugas tanpa ada keinginan melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

John W. Newstroom mengatakan bahwa, “*Organizational commitment, or employee loyalty, is the degree to which an employee identifies with organization and wants to continue actively participating in it*”<sup>44</sup>.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan, komitmen organisasi mencerminkan bagaimana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi untuk selanjutnya dapat berperan dalam organisasi.

Menurut Mowday, “Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi”<sup>45</sup>.

Dengan adanya keinginan karyawan untuk tetap berada dalam sebuah perusahaan, maka dapat diartikan karyawan tersebut akan rela melakukan apapun dan bekerja keras bagi kemajuan perusahaan.

Didalam berkomitmen organisasi memiliki tiga dimensi menurut Greenberg dan Baron, ada tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- a. *Continuence Commitment* (Komitmen berkelanjutan)  
Yaitu komitmen pada organisasi yang didasari pertimbangan untung rugi dan ketersediaan pekerjaan lain.
- b. *Affective Commitment*  
Yaitu komitmen pada organisasi yang didasari oleh pertimbangan adanya kecocokan nilai-nilai pribadi dan organisasi, sehingga timbul kedekatan secara emosi.
- c. *Normative Commitment*  
Yaitu komitmen pada organisasi yang timbul karena adanya pengaruh/tekanan dari luar diri karyawan untuk tetap lanjut bekerja”<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> John Newstroom & Keith Davis, p. 207

<sup>45</sup> Sophiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2008), p. 155

<sup>46</sup> Greenberg Jerald & Robert A. Baron, op.cit., p. 161-163

Bentuk-bentuk komitmen organisasi diatas menggambarkan macam-macam komitmen yang timbul dalam diri masing-masing karyawan. Komitmen yang dirasakan setiap karyawan berbeda-beda karena penyebab yang dirasakan berbeda-beda pula, hal ini menunjukkan tingkatan seberapa besar komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen karyawan berkaitan dengan berbagai faktor seperti kepuasan dan juga produktivitas. Berikut ini beberapa ahli menyatakan bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan produktivitas kerja. Menurut R.E Ganger yang dikutip oleh Randall S. Schuler & Susan E. Jackson, menyatakan bahwa, “Komitmen yang lebih kuat dapat mengurangi perputaran dan absensi (absenteeisme) dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas”<sup>47</sup>.

Menurut Mutiara S. Panggabean, “Komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi”<sup>48</sup>.

Menurut Mathis and Jackson, “Jika para pekerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin lebih produktif”<sup>49</sup>.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, “*There appears to be a positive relationship between organizational commitment and job productivity, but the relationship is modest*”<sup>50</sup>.

Dari pendapat keempat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang

---

<sup>47</sup>Randall S. Schuler & Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2001), p. 325

<sup>48</sup>Mutiara S. Panggabean, *op.cit.*, p. 20

<sup>49</sup>Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *op.cit.*, p. 82

<sup>50</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op.cit.*, p. 75

berkomitmen akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik dan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Telah dipaparkan mengenai pendapat para ahli mengenai komitmen maka dapat disimpulkan Komitmen karyawan adalah suatu identifikasi karyawan (terhadap tujuan organisasi), keterlibatan (dalam tugas-tugas) organisasi, dan perasaan loyalitas (terhadap organisasi).

## **B. Kerangka Berpikir**

Setiap organisasi/perusahaan yang bersifat profit maupun nonprofit selalu bertujuan untuk dapat bertahan dalam dunia industri dan bahkan kalau mungkin berkembang pesat. Pengembangan perusahaan tidak selalu berarti pengembangan fisik berupa struktur yang semakin berkembang dan personel yang semakin banyak. Untuk itu, peranan manusia sangat penting dalam mengelola masukan dan cara-cara pencapaian sasaran. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkatkan pula produktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan, perlu ditingkatkan motivasi dan keterampilan kerjanya agar hasil kerjanya meningkat, dan pada akhirnya akan menjadi sumbangan yang besar dalam meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara memotivasi seseorang agar bekerja keras dan efektif adalah dengan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.

Kepuasan kerja pun menjadi salah satu hal penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan

memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan menjenuhkan sehingga karyawan bekerja dengan kondisi terpaksa.

Karyawan yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, dapat dibayangkan tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan seperti apa.

Selain itu komitmen karyawan pun merupakan faktor yang tidak kalah penting. Komitmen adalah suatu sikap dalam diri pegawai sebagai tekadnya untuk melakukan sesuatu yang telah menjadi kewajibannya. Dengan demikian maka akan timbul tekad yang kuat pada perusahaan untuk mau melaksanakan dan memberikan sesuatu yang telah menjadi kesepakatannya dengan perusahaan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, komitmen karyawan harus lebih diperhatikan karena komitmen merefleksikan hubungan emosional pada organisasi, hal itu akan dapat menguntungkan bagi perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan yang maju dan berhasil adalah perusahaan yang mampu menimbulkan rasa loyalitas tinggi dan rasa keterlibatan yang tinggi bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan cara-cara untuk menciptakan kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang tinggi bagi

karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga pada akhirnya dapat memberikan keuntungan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang rendah maka akan mempengaruhi produktivitas kerja yang rendah pula.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik produktivitas kerja. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi komitmen karyawan, semakin baik produktivitas kerja. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen karyawan maka semakin rendah produktivitas kerja.

3. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen karyawan, semakin baik produktivitas kerja. Dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen karyawan, semakin rendah produktivitas kerja

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dan pengaruh antara komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja. Serta pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Capsugel Indonesia. Tujuan yang tidak kalah pentingnya adalah untuk mengetahui keberhasilan pencapaian produktivitas kerja pada karyawan yang dapat diprediksi dari kepuasan kerja dan komitmen mereka.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada November 2011-Januari 2012. Waktu penelitian dipilih karena pada waktu tersebut dinilai cukup kondusif. Sedangkan tempat yang dipilih adalah PT CAPSUGEL INDONESIA, Jl. Raya Bogor Km. 42 Cibinong-Bogor. Perusahaan ini dipilih karena memiliki banyak informasi dan data yang mendukung serta sesuai dengan penelitian.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen karyawan dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

#### **D. Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset<sup>51</sup>. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut<sup>52</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi *line* A dan *line* B PT CAPSUGEL INDONESIA yang berjumlah 50 orang. Sedangkan jumlah sampel yang akan diteliti dari penelitian ini adalah 45 orang (berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5%).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak proporsional (*proporsional random sampling technique*) dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing wilayah yang diambil secara acak. Dengan sistem ini diharapkan dapat mewakili dan didapatkan sampel yang representatif.

Adapun perhitungan pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

---

<sup>51</sup> HM. Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2004), hal. 49

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 81

**Tabel III.1**  
**Perhitungan Pengambilan Sampel**

No.	Bagian	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1.	<i>Line A</i>	32	32/50X45	29 orang
2.	<i>Line B</i>	18	18/50X45	16 orang
		<b>50 orang</b>		<b>45 orang</b>

Sumber: Data yang diolah tahun 2012

## **E. Instrumen Penelitian**

### **1. Produktivitas Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara efektivitas hasil yang dicapai (*output*) dengan efisiensi sumber daya yang digunakan (*input*) dalam satuan waktu tertentu.

#### **b. Definisi Operasional**

Produktivitas kerja diperoleh dari data sekunder berupa hasil penilaian produktivitas kerja karyawan yang meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan waktu kerja, yang mencerminkan indikator *output* (hasil) dan *input* (waktu).

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/pembayaran, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

### b. Defiinisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *Likert* yang mencerminkan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji/pembayaran, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

### c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.2**

**Kisi-kisi Instrumen**

Variabel X	Dimensi	Item uji coba		Item final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1, 6, 20, 23,27	8,19, 22	1, 6, 27	8
	Gaji/pembayaran	7, 15, 21	4, 24	7, 15, 21	-
	Promosi	2, 3, 14	5, 17,28	2, 14	5
	Pengawasan	9, 11,26	10, 16	9,11, 26	16
	Rekan kerja	12,13,18	25	12, 13, 18	25

Sumber: Data yang diolah tahun 2012

Pengisian kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari 5 alternatif tersebut mempunyai nilai 1 sampai 5 dengan kriteria diantaranya:

**Tabel III.3**

**Skala Penilaian Terhadap Kepuasan Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Kurang Setuju	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen**

Proses penyusunan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 28 butir pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan dimensi yang terdapat pada kisi-kisi di tabel III.2. Dengan pernyataan ini responden menyatakan sikap tentang pernyataan yang diajukan dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen dapat mengukur indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja. Serelah konsep disetujui, instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan pada bagian Gudang dan *Packing* PT Capsugel Indonesia sebagai sampel uji coba.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisa data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan program SPSS.17.0. Sedangkan rumus yang digunakan adalah kolerasi *Product Moment* sebagai berikut<sup>53</sup>:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$  = deviasi skor dari  $X_i$

$x_t$  = deviasi skor  $X_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{kriteria} = 0,361$  (untuk  $N = 30$ , pada taraf signifikansi 0,05) apabila  $r_{butir} > r_{kriteria}$ , maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila  $r_{butir} < r_{kriteria}$ , maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 10 pernyataan yang drop dan 18 pernyataan yang valid. Selanjutnya 18 butir pernyataan yang valid dihitung realibilitasnya dengan menggunakan program SPSS 17.0. Rumus *Alpha Cronbach*, yaitu<sup>54</sup>:

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k - 1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

<sup>53</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 70

<sup>54</sup> Djalil dan Puji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Gramedia, 2008), hal. 89

Keterangan:

$r_{it}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir

$\sum S_i^2$  = jumlah varians butir

$S_t^2$  = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $r_{ii}$  sebesar 0,870 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 18 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

### **3. Komitmen Karyawan**

#### **a. Definisi Konseptual**

Komitmen karyawan adalah suatu identifikasi karyawan (terhadap tujuan organisasi), keterlibatan (dalam tugas-tugas) organisasi, dan perasaan loyalitas (terhadap organisasi).

#### **b. Defiinisi Operasional**

Komitmen karyawan merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan slaka *Likert* yang mencerminkan indikator identifikasi (tujuan organisasi), keterlibatan (dalam tugas organisasi), dan loyalitas (terhadap organisasi).

#### **c. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel komitmen karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.4**  
**Kisi-kisi Instrumen**

Variabel X	Indikator	Sub Indikator	Item uji coba		Item uji coba	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Komitmen Karyawan	Identifikasi	Tujuan Organisasi	3, 8, 15, 16	1, 12, 17	3, 8, 15, 16	1
	Keterlibatan	Dalam tugas organisasi	2, 5, 9, 20	4, 10	2, 5, 9, 20	10
	Loyalitas	Terhadap organisasi	6, 7, 13, 14, 21	11, 18, 19	6, 7, 13, 14, 21	18

Sumber: data yang diolah tahun 2012

#### **d. Validasi Instrumen**

Proses penyusunan instrumen komitmen karyawan dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 21 butir pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator yang terdapat pada kisi-kisi di tabel III.4. Dengan pernyataan ini responden menyatakan sikap tentang pernyataan yang diajukan dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen dapat mengukur indikator-indikator dari variabel

kepuasan kerja. Serelah konsep disetujui, instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan sebagai sampel uji coba.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisa data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan program SPSS.17.0. Sedangkan rumus yang digunakan adalah kolerasi *Product Moment* sebagai berikut<sup>55</sup>:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$  = deviasi skor dari  $X_i$

$x_t$  = deviasi skor  $X_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{kriteria} = 0,361$  (untuk  $N = 30$ , pada taraf signifikansi 0,05) apabila  $r_{butir} > r_{kriteria}$ , maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila  $r_{butir} < r_{kriteria}$ , maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 5 pernyataan yang drop dan 16 pernyataan yang valid. Selanjutnya 16 butir pernyataan yang valid dihitung realibilitasnya dengan menggunakan program SPSS 17.0. Rumus *Alpha Cronbach*, yaitu<sup>56</sup>:

---

<sup>55</sup> Arikunto, Suharsimi, *loc. cit.*

<sup>56</sup> Djalil dan Puji Muljono, *loc.cit.*

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_{it}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir

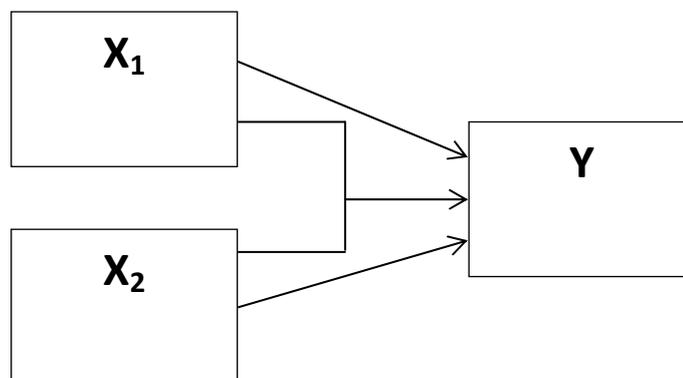
$\sum S_i^2$  = jumlah varians butir

$S_t^2$  = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $r_{ii}$  sebesar 0,912 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 16 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur komitmen karyawan.

#### F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

(X<sub>1</sub>) = Variabel Bebas (Kepuasan kerja)

(X<sub>2</sub>) = Variabel Bebas (Komitmen karyawan)

(Y) = Variabel Terikat (Produktivitas kerja)

————→ = Arah hubungan

## G. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 17.0. adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai residu normal, maka dikatakan tidak terjadi masalah normalitas. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji Liliefors dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov*<sup>57</sup>.

Hipotesis penelitiannya adalah:

---

<sup>57</sup> Singgih Santoso, *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), hal. 210

- 1)  $H_0$  : artinya berdistribusi normal
- 2)  $H_i$  : artinya tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka tidak berdistribusi normal.

### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi kurang dari ( $<$ ) 0,05<sup>58</sup>.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  : artinya data tidak linear
- 2)  $H_i$  : artinya data linear

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $< 0,05$  artinya tolak  $H_0$  maka data linear
- 2) Jika signifikansi  $> 0,05$  artinya terima  $H_0$  maka data tidak linear.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Multikolinearitas**

---

<sup>58</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), hal. 73

Multikolinearitas adalah keadaan dimana 2 variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna<sup>59</sup>. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Untuk melakukan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas<sup>60</sup>. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  : artinya varian eror konstan (homoskedastisitas)
- 2)  $H_i$  : artinya varian eror tidak konstan (heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $< 0,05$  artinya tolak  $H_0$  maka terdapat heteroskedastisitas

---

<sup>59</sup> Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Kolerasi, Regresi dan multivariate*, (Jakarta: Gaya Media, 2009), hal. 59

<sup>60</sup> Ibid, hal. 60

2) Jika signifikansi  $> 0,05$  artinya terima  $H_0$  maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3. Persamaan Regresi

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut<sup>61</sup>:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = variabel terikat

$X_1, X_2$  = variabel bebas

$a$  = konstanta (nilai  $\hat{Y}$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b_1, b_2$  = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen<sup>62</sup>. Hipotesis penelitiannya:

1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  atau  $H_0$  : tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja.

---

<sup>61</sup> Ibid, hal. 61

<sup>62</sup> Ibid, hal. 67

2)  $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$  atau  $H_a$  : terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1.  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
2.  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

#### **b. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak<sup>63</sup>. Hipotesis penelitiannya berupa:

- 1)  $H_0 : b_1 \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja  
 $H_a : b_1 > 0$ , , artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja
- 2)  $H_0 : b_2 \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara komitmen karyawan dengan produktivitas kerja  
 $H_a : b_2 > 0$ , , artinya terdapat pengaruh yang positif antara komitmen karyawan dengan produktivitas kerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1)  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

### **5) Analisis Koefisien Determinasi**

---

<sup>63</sup> Ibid, hal. 68

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen<sup>64</sup>.

Rumus manual untuk mencari koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1rx_2)}{1 - (rx_1rx_2)}$$

Keterangan:

$R^2$  : koefisien determinasi

$ryx_1$  : korelasi sederhana antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja

$ryx_2$  : korelasi sederhana antara komitmen karyawan dengan produktivitas kerja

$rx_1rx_2$  : korelasi sederhana antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan

---

<sup>64</sup> Ibid, hal. 66

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Yaitu variabel bebas (X) yang mempengaruhi, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kepuasan kerja dan komitmen karyawan dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Data Variabel Y (Produktivitas Kerja)

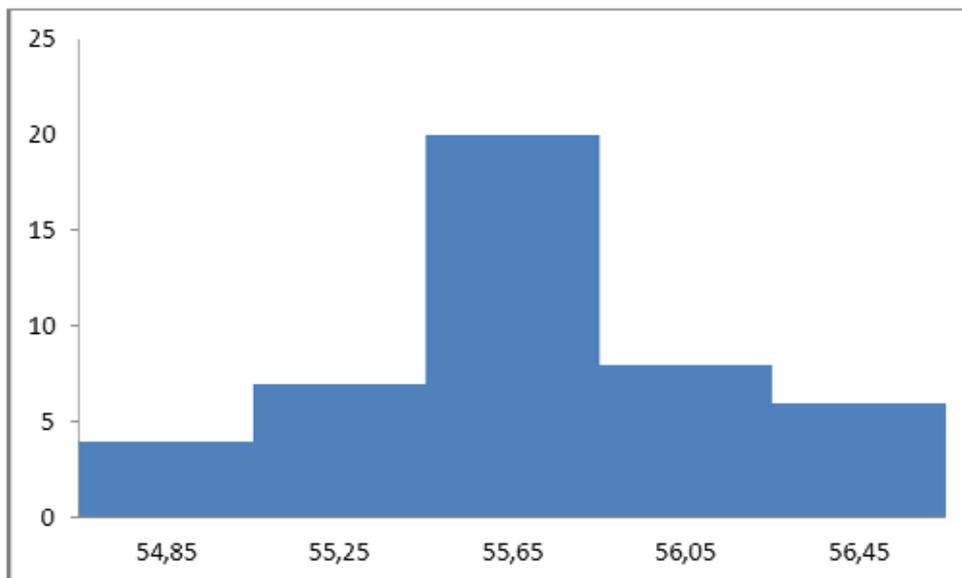
Data produktivitas dapat diperoleh melalui data hasil kerja para karyawan PT Capsugel Indonesia dengan skor tertinggi 56,7 dan skor terendah sebesar 54,9, jumlah skor adalah 2514,1 dengan skor rata-rata ( $\bar{x}$ ) sebesar 55,87; skor varians ( $S^2$ ) sebesar 0,211; dan skor simpangan baku (S) sebesar 0,459.

Distribusi frekuensi data produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 dibawah ini, dimana rentang kelas adalah 1,8, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval kelas adalah 0,3.

**Tabel IV.1**  
**Daftar Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja**

No.	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	54,9-55,2	54,85	55,25	4	8,9%
2	55,3-55,6	55,25	55,65	7	15,5%
3	55,7-56	55,65	56,05	20	44,5%
4	56,1-56,4	56,05	56,45	8	17,8%
5	56,5-56,8	56,45	56,85	6	13,3%
<b>JUMLAH</b>				<b>45</b>	<b>100 %</b>

Sumber : data yang diolah tahun 2012



**Gambar IV.1**

**Grafik Histogram Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas ketiga yaitu 55,7-56 dengan frekuensi relatif sebesar 44,5%, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama yaitu 54,9-55,2 dengan frekuensi relatif sebesar 8,9%.

## 2. Data Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian kuesioner atau angket yang berupa model skala *Likert* yang berjumlah 18 butir pertanyaan oleh karyawan PT Capsugel Indonesia. Instrumen penelitian tersebut telah melalui proses validitas dan reliabilitas yang terbagi atas lima dimensi yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi/pengawasan, gaji/upah, dan rekan kerja. Data kepuasan kerja mempunyai skor tertinggi sebesar 79 dan skor terendah sebesar 61, jumlah skor adalah 3129, dengan skor rata-rata ( $\bar{X}_1$ ) sebesar 69,53, varians ( $S^2$ ) sebesar 13,709, simpangan baku (S) sebesar 3,703.

Distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.II di bawah ini, dimana rentang kelas adalah 18, banyaknya kelas adalah 7 dan panjang interval kelas adalah 3.

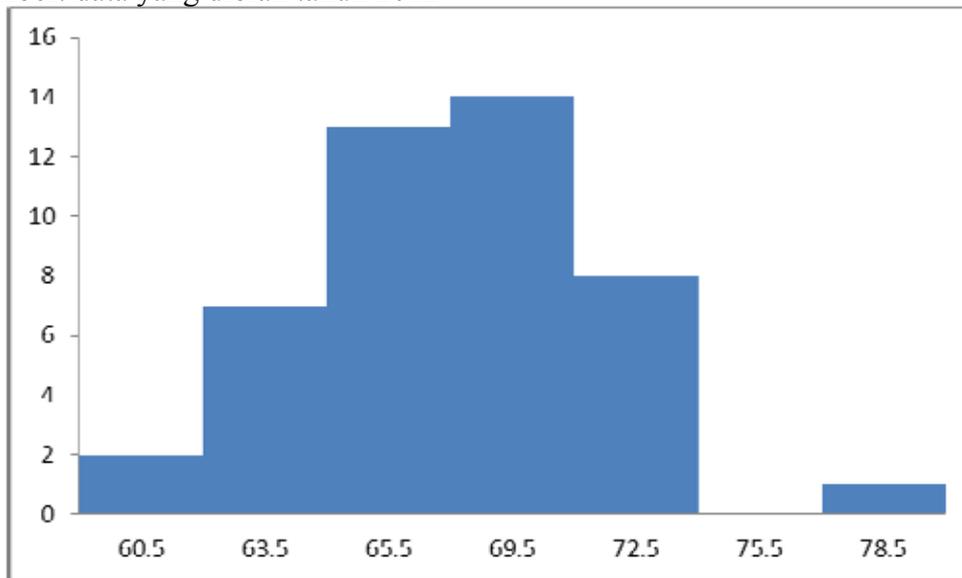
**Tabel IV.II**

**Daftar Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja**

No.	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	61 – 63	60.5	63.5	2	4.5%

2	64 -66	63.5	66.5	7	15.5%
3	67 – 69	65.5	69.5	13	28.9%
4	70 – 72	69.5	72.5	14	31.1%
5	73 – 75	72.5	75.5	8	17.8%
6	76 – 78	75.5	78.5	0	0%
7	79 – 81	78.5	81.5	1	2.2%
<b>JUMLAH</b>				<b>45</b>	<b>100 %</b>

Sumber: data yang diolah tahun 2012



**Gambar IV.II**

**Grafik Histogram Variabel X<sub>1</sub> (Kepuasan Kerja)**

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat yaitu 70-72 dengan frekuensi relatif sebesar 31,1%, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas keenam yaitu 76-78 dengan frekuensi relatif sebesar 0%.

**Tabel IV.III**  
**Rata-rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja**

Variabel Dimensi	Kepuasan Kerja				
	Pekerjaan	Promosi	Pengawasan / supervisi	Gaji/Upah	Rekan kerja
Jumlah Soal	4	3	3	4	4
Skor	651	529	449	754	746
Rata-rata	218	218,2	232,7	245	235
Persentase	20,8%	16,9%	14,3%	24,1%	23,9%

Sumber : data yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja diatas, dapat diketahui bahwa dimensi kepuasan kerja yang paling tinggi terletak pada dimensi gaji/upah yaitu sebesar 24,1%. Sedangkan dimensi kepuasan kerja yang paling rendah terletak pada dimensi pengawasan/supervisi yaitu sebesar 14,3%.

### **3. Data Variabel X2 (Komitmen Karyawan)**

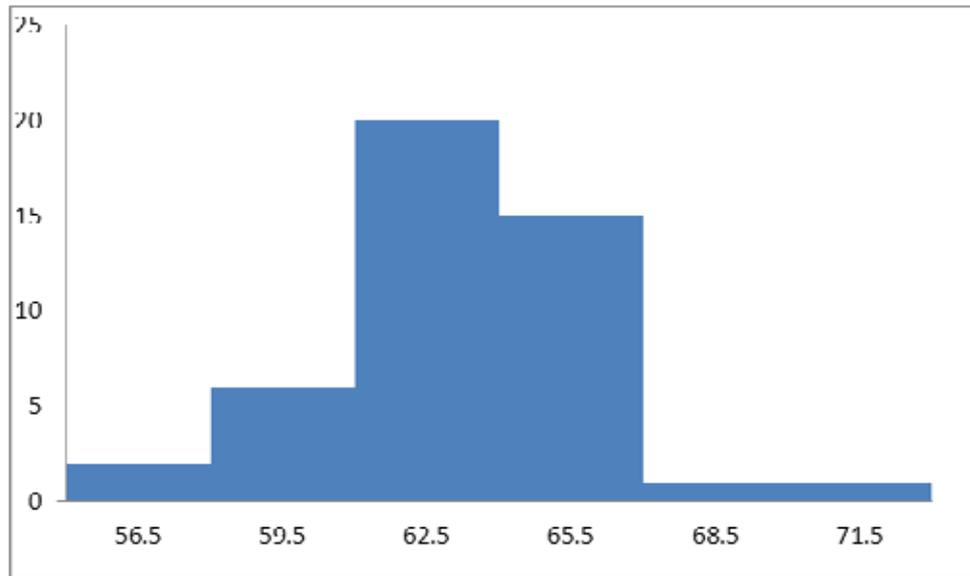
Data komitmen karyawan diperoleh melalui pengisian kuesioner atau angket yang berupa model skala *Likert* yang berjumlah 16 butir pertanyaan oleh karyawan PT Capsugel Indonesia. Instrumen penelitian tersebut telah melalui proses validitas dan reliabilitas yang didasarkan pada tiga indikator yaituidentifikasi (tujuan-tujuan organisasi), keterlibatan (tugas-tugas organisasi), dan loyalitas (terhadap organisasi). Data komitmen

karyawan mempunyai skor tertinggi sebesar 73 dan skor terendah sebesar 57, jumlah skor 2916 dengan skor rata-rata ( $X_2$ ) sebesar 64,8, varians ( $S^2$ ) sebesar 8,891, simpangan baku (S) sebesar 2,982.

Distribusi frekuensi komitmen karyawan dapat dilihat pada Tabel IV.4 di bawah ini, dimana rentang kelas adalah 16, banyaknya kelas adalah 7 dan panjang interval kelas adalah 3.

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Karyawan**

No.	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	57-59	56.5	59.5	2	4.4%
2	60-62	59.5	62.5	6	13.4%
3	63-65	62.5	65.5	20	44.5%
4	66-68	65.5	68.5	15	33.3%
5	69-71	68.5	71.5	1	2.2%
6	72-74	71.5	74.5	1	2.2%
<b>JUMLAH</b>				<b>45</b>	<b>100%</b>



**Gambar IV.3**

**Grafik Histogram Variabel X<sub>2</sub> (Komitmen Karyawan)**

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas ketiga yaitu 63-65 dengan frekuensi relatif sebesar 44,5%, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas kelima dan keenam yaitu 69-71 dan 72-74 dengan frekuensi relatif yang sama sebesar 2,2%.

Selanjutnya, data komitmen karyawan berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel IV.5 sebagai berikut:

**Tabel IV. 5**  
**Rata-Rata Hitung Skor Indikator Komitmen Karyawan**

Variabel Komitmen Karyawan	Identifikasi (Tujuan Organisasi)	Keterlibatan (Tugas Organisasi)	Loyalitas (Terhadap Organisasi)
Jumlah Soal	5	5	6
Skor	946	890	1078
Rata-rata	189,2	178	179,8
Persentase	32,5%	30,5%	37%

Sumber: data yang diolah tahun 2012

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator komitmen karyawan, dapat diketahui indikator yang paling tinggi adalah indikator loyalitas dengan sub indikator terhadap organisasi yaitu sebesar 37%. Sedangkan yang paling rendah adalah indikator keterlibatan dengan sub indikator tugas-tugas organisasi yaitu sebesar 30,5%.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Persyaratan Analisis**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dipergunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi nilai residu mempunyai distribusi yang normal.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov –Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka residual berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kepuasan_Kerja	.098	45	.200*	.987	45	.896
Komitmen_Karyawan	.150	45	.013	.960	45	.125
Produktivitas	.112	45	.194	.972	45	.341

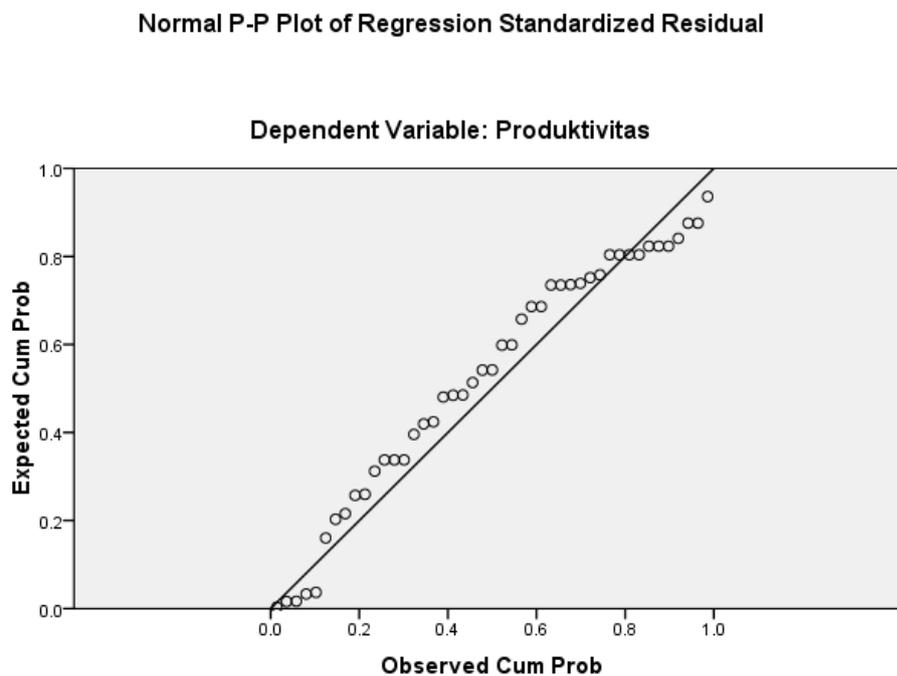
a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat terlihat pada kolom *Kolmogorov –Smirnov*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kepuasan kerja sebesar 0,200, komitmen karyawan sebesar 0,013, dan produktivitas kerja sebesar 0,112. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  : residual berdistribusi normal, yang artinya residual kepuasan kerja dan komitmen karyawan atas produktivitas kerja berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam

penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

Selain menggunakan *Kolmogorov –Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Berikut hasil *output* yang berupa plot uji normalitas menggunakan SPSS 17.0 adalah sebagai berikut:



**Gambar IV.4**  
***Normal Probability Plot***

Dari gambar di atas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat terlihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada *SPSS 17.0* sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Uji Linearitas Kepuasan Kerja**

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Between (Combined)	9.065	14	.648	84.104	.000
Kepuasan_Kerja Groups					
Linearity	8.605	1	8.605	1117.688	.000
Deviation from Linearity	.460	13	.035	4.597	.000
Within Groups	.231	30	.008		
Total	9.296	44			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat terlihat bahwa nilai linearitas dalam kolom sig. sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $<0,05$

artinya tolak  $H_0$  maka regresi linear, dan dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear.

**Table IV.9**

**Uji Linearitas Komitmen Karyawan**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Komitmen_Karyawan	Between (Combined) Groups	Linearity	5.980	12	.498	4.808	.000
		Deviation from Linearity	5.089	1	5.089	49.102	.000
			.890	11	.081	.781	.656
	Within Groups		3.317	32	.104		
	Total		9.296	44			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat terlihat bahwa nilai linearitas dalam kolom sig. sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $<0,05$ , artinya tolak  $H_0$  maka regresi linear, dan dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dan komitmen karyawan mempunyai hubungan yang linear.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear

yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

**Tabel IV.10**

**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	47.091	.409		115.118	.000		
Kepuasan_Kerja	.109	.007	.876	15.554	.000	.502	1.992
Komitmen_Karyawan	.019	.009	.121	2.155	.037	.502	1.992

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel Uji multikolinieritas diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 1,992. Karena nilai VIF (1,992) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ditemukan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji Glejser dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel IV.11**

**Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.095	.252		-.379	.707		
Kepuasan_Kerja	.001	.004	.055	.256	.799	.502	1.992
Komitmen_Karyawan	.002	.005	.069	.320	.751	.502	1.992

a. Dependent Variable: abs

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,799 dan signifikansi komitmen karyawan sebesar 0,751. Karena nilai signifikansi > 0,05 artinya terima  $H_0$  maka tidak terdapat heteroskedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### 3. Persamaan Regresi

**Tabel IV.12**  
**Tabel Regresi (Persamaan Regresi)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	47.091	.409		115.118	.000		
Kepuasan_Kerja	.109	.007	.876	15.554	.000	.502	1.992
Komitmen_Karyawan	.019	.009	.121	2.155	.037	.502	1.992

a. Dependent Variable: Produktivitas

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel diatas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 47.091 + 0,109 X_1 + 0,019 X_2$$

Pada tabel koefisien di atas dapat dilihat nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,109, artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 dan komitmen karyawan nilainya tetap maka produktivitas kerja nilainya akan meningkat sebesar 0,109. Nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,019, artinya jika komitmen

karyawan nilainya ditingkatkan sebesar 1 dan kepuasan kerja nilainya tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,019.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini terdapat hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS 17.0, yaitu sebagai berikut:

**Tabel IV.13**  
**ANOVA**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.674	2	4.337	292.696	.000 <sup>a</sup>
Residual	.622	42	.015		
Total	9.296	44			

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Karyawan, Kepuasan\_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas, F hitung sebesar 292.696. Sedangkan besarnya F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05  $df_1 = k - 1$  atau  $3 - 1 = 2$ , dan  $df_2 = n - k - 1$  atau  $45 - 2 - 1 = 42$ . Didapat F tabel adalah 3,219.

Dapat diketahui  $F_{hitung} (292.696) > F_{tabel} (3,219)$ , artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$  atau  $H_0 :$

kepuasan kerja dan komitmen karyawan secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selain itu nilai signifikansi sebesar (0,000) lebih kecil daripada 0,05, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

**Tabel IV.14**

**Tabel Regresi (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	47.091	.409		115.118	.000		
Kepuasan_Kerja	.109	.007	.876	15.554	.000	.502	1.992
Komitmen_Karyawan	.019	.009	.121	2.155	.037	.502	1.992

a. Dependent Variable: Produktivitas

Uji t dapat dilihat dalam tabel di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t hitung dari kepuasan kerja sebesar 15,554 dan t tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan  $df = n - k - 1$  atau  $45 - 2 - 1 = 42$ , maka didapat t tabel sebesar 2,02.

Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja (15,554) >  $t_{tabel}$  (2,02) maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan  $H_a : b_1 > 0$ , yang artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain itu berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari komitmen karyawan adalah (2,155) >  $t_{tabel}$  (2,02) maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan  $H_a : b_2 > 0$ , yang artinya komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel IV. 15**  
**Tabel Summary (Koefisien Determinasi)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 <sup>a</sup>	.933	.930	.1217

- a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Karyawan, Kepuasan\_Kerja
- b. Dependent Variable: Produktivitas

Dari *Summary* di atas dapat diketahui nilai  $R^2$  adalah 0,933 Jadi kemampuan dari variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan untuk menjelaskan produktivitas kerja secara simultan yaitu 93,3% sedangkan sisanya sebesar 6,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, dapat diketahui hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja dengan melihat koefisien determinasi dengan  $R^2$  sebesar 0,933 dapat diartikan bahwa tingkat produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan adalah sebesar 93,3% dan sisanya 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian melihat hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja yang dapat dilihat dari besarnya  $F_{hitung}$  ( $292.696$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3,219$ ). Lalu secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $15,554$  dan komitmen karyawan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $2,155$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar  $2,02$  dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dapat diartikan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan

komitmen karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Komitmen karyawan juga mempengaruhi produktivitas kerja, semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Dan pada intinya, apabila kepuasan kerja dan komitmen karyawan semakin tinggi, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen karyawan maka produktivitas kerja akan semakin rendah.

#### **D. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun peneliti menyadari bahwa tidak sepenuhnya mencapai pada tingkat kebenaran yang mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan diadakannya penelitian lanjutan. Hal ini dikarenakan masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian yang antara lain adalah:

1. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga dalam melakukan penelitian, tidak seperti yang diinginkan.
2. Kesibukan responden dengan pekerjaannya masing-masing dan juga lokasi tempat tinggal responden yang jauh dari perusahaan.
3. Sulitnya perusahaan yang bersedia memberikan data pada peneliti.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Capsugel Indonesia, dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara efektivitas hasil yang dicapai (*output*) dengan efisiensi sumber daya yang digunakan (*input*) dalam satuan waktu tertentu.
2. Kepuasan Kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/pembayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.
3. Komitmen Karyawan adalah suatu identifikasi karyawan (terhadap tujuan organisasi), keterlibatan (tugas-tugas organisasi) dan loyalitas (terhadap organisasi).
4. Dalam rata-rata hitung skor dimensi kepuasan dapat diketahui bahwa dimensi kepuasan yang tertinggi terletak pada dimensi gaji/upah yaitu dengan prosentase sebesar 24,1%. Sedangkan yang paling rendah terletak pada dimensi pengawasan/supervisi yaitu sebesar 14,3%.

5. Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator komitmen karyawan, dapat diketahui indikator yang paling tinggi adalah indikator loyalitas dengan sub indikator terhadap organisasi yaitu sebesar 37%. Sedangkan yang paling rendah adalah indikator keterlibatan dengan sub indikator tugas-tugas organisasi yaitu sebesar

63

6. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :

- a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar  $15,554 > t_{tabel}$  sebesar 2,02. Yang dapat diartikan jika kepuasan kerja tinggi maka produktivitas kerja akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka produktivitas kerja akan rendah pula.
- b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen karyawan dengan produktivitas kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  komitmen karyawan sebesar  $2,155 > t_{tabel}$  sebesar 2,02. Yang dapat diartikan jika komitmen karyawan tinggi maka produktivitas kerja akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika komitmen karyawan rendah maka produktivitas kerja akan rendah pula.
- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan dengan produktivitas kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $292.696 > F_{tabel}$  sebesar 3,219. Yang dapat diartikan jika kepuasan kerja dan komitmen karyawan tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah dan komitmen karyawan rendah maka produktivitas kerja juga

akan rendah pula. Kontribusi produktivitas kerja ditentukan secara simultan oleh kepuasan kerja dan komitmen karyawan sebesar 93,3%, kemudian sisanya sebesar 6,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap meningkatnya dan menurunnya dengan produktivitas kerja di PT Capsugel Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan memiliki peranan yang penting dalam meningkatnya produktivitas kerja pada karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga mencapai tujuan perusahaan. Agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik maka seharusnya perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan dengan layak seperti dari gaji/upah yang diberikan sesuai, dilakukannya pengawasan dengan secara objektif, adanya hubungan rekan kerja yang aman dan kondusif satu sama lain, kesempatan promosi yang diadakan secara adil, dan pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Selain itu, seharusnya dari dalam diri karyawan juga memiliki perasaan terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan dan loyalitas yang tinggi terhadap

perusahaan sehingga karyawan bersedia melakukan apapun dan rela mengesampingkan kepentingan pribadinya untuk kepentingan perusahaan.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang baik akan mengoptimalkan produktivitas karyawan. Selain itu masih banyak terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu sekiranya diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan serta implikasi tersebut diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain :

1. Perusahaan seharusnya dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, terutama dalam kegiatan pengawasan. Sebaiknya dalam setiap pekerjaan dilakukan pengawasan yang ketat dan juga objektif. Dengan cara seperti itu sehingga karyawan lebih merasa diperhatikan dalam bekerja dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan meningkat karena telah memiliki rasa puas dalam bekerja.
2. Perusahaan sebaiknya dapat memperhatikan komitmen karyawan, terutama untuk menumbuhkan perasaan memiliki terhadap perusahaan. Dengan begitu diharapkan karyawan akan lebih merasa terikat dan menjadi

satu kesatuan dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik akan tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Bennet, Roger, *Organizational Behavior*, London: Prentice Hall, 2001.
- Boone, Louis E. dan David L. Kartz, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Erlangga, 2002.
- Daft, Richard L., *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2001.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2001.
- Dessler, Gary, *Human Resource Management*, USA: Prentice Hall, 2003.
- Djalil dan Puji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Gramedia, 2008.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*, Yogyakarta: BPF, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas Edisi 5*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Hast, Fremont E. dan James Rosenzweig, *Organisasi dan Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Jerald, Greenberg & Robert A. Baron, *Behavior Organizations*, Eight Edition, USA: Prentice Hall International, Inc, 2003.

Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi Edisi 5*, Jakarta: Salemba Empat, 2003.

Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2006.

Malthis Robert L. dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.

Mangkunegara, A.Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.

Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2003.

McShane and Von Glinov, *Organization Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2008.

Mejia , Gomez,et all, *Managing Human Resources*, New Jersey: Prentice Hall, 2001.

Munandar, Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2001.

Muchlas M., *Perilaku Organisasi Jilid I*, Program Pendidikan Pascasarjana, Magister Manajemen Rumah Sakit UGM, Yogyakarta, 2005.

Newstroom, John & Keith Davis, *Behavior Organizations*, USA: Mc Graw Hill, 2002Panggabean, Mutiara Sibarani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghaliah Indonesia, 2004.

PB, Triton, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas* Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007.

- Priyatno, Duwi, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2010.
- Priyatno, Duwi, *SPSS Analisis Kolerasi, Regresi dan multivariate*, Jakarta: Gaya Media, 2009.
- Render, Barry dan Jay Heizer, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Rivai, Veithsal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2004.
- Robbins, Stephen P. dan Timoty A. Judge, *Organization Behaviour Twelfth Edition*, USA: Prentice Hall, 2007.
- Santoso, Singgih, *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010.
- Schermerhorn, J.R. Hunt, James G. Osborn, and Richard N., *Organizational Behavior. 9th ed*, USA: John Wiley&Sons, Inc., 2005.
- Schuler, Randall S. & Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2001.
- Silalahi, Edward, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Permanen Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci*, Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI, Vol. 7, No. 7, Maret 2007.
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sophiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2008.
- Stone, Raymond J., *Human Resource Management, fourth edition*, Australia: John Wiley&Sons australia, 2001.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Sumarsono, Sonny, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Sumarsono, HM. Sonny, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Graha Ilmu, 2004.

Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**YUSTINA NOVIYANTI.** Lahir di Bogor pada tanggal 05 November 1989. Anak kedua dari 2 bersaudara dari Bpk. Aloysius Mulyono (Alm) dan Ibu Yachinta Sri Utami. Memulai pendidikan di SD Negeri Kramat Raya Cibinong sampai dengan tahun 2001. Melanjutkan ke jenjang SLTP di SLTP Negeri 2 Cibinong sampai dengan tahun 2004. Kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan tingkat SMA di SMK PGRI 1 Cibinong dan lulus pada tahun 2007. Pengalaman kerja melalui Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Hadinata Brothers selama 3 bulan sebagai *staff HRD* dan PT Dunia Daging Food Industries selama 1 bulan sebagai *Staff Tax Administration*. Pengalaman mengajar (PPL) di SMK Diponegoro 02 Jakarta untuk mata pelajaran Keterampilan Komunikasi Pengenalan Informasi (KKPI). Bertempat tinggal di Jln. Pondok Rajeg Cipayung Rt. 02 Rw. 06 No. 34, Kel. Tengah Cibinong-Bogor 16914. Memiliki beberapa prestasi yaitu Juara I Paduan Suara tingkat SLTP se-Bogor, Juara II Pramuka tingkat SMA se-Cibinong. Dan pernah mengikutii berbagai organisasi tingkat sekolah ataupun masyarakat.