



PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (*LITERATUR REVIEW* MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Achmad Fauzi¹, Erlin Sulistianingsih², Khoirunisa Rahmadanti³, Nurul Aulia Hanifah⁴, Sherly Melynda Putri⁵, Widianti Tria Nabila⁶

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: erlin.sulistianingsih19@mhs.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: khoirunisa.rahmadanti19@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: nurul.aulia.hanifah19@mhs.ubharajaya.ac.id

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: sherly.melynda.putri19@mhs.ubharajaya.ac.id

⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: widianti.tria.nabila19@mhs.ubharajaya.ac.id

Korespondensi Penulis: Erlin Sulistianingsih¹

Abstrak: Untuk mempertahankan tenaga kerja yang stabil diperlukan komitmen dan kepuasan kerja, sebab karyawan yang memiliki kedua indikator tersebut dipercaya tidak akan mudah untuk meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian ini adalah kualitatif dan kajian pustaka. Hasil analisis membuktikan bahwa: 1) komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan; 2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan; 3) komitmen dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era yang kian maju, sebuah organisasi atau perusahaan sangat mengupayakan semaksimal mungkin meningkatkan kinerja para karyawannya, agar produktivitas kerja mereka dapat meningkat. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan wajib memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh seluruh karyawan agar dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab. Keefektifitasan dari sebuah organisasi dapat dilihat melalui hubungan antar karyawan pada tingkat perseorangan, grup, maupun lembaga organisasi yang dapat menghasilkan keluaran (*output*) dari sumber daya manusia pada tingkatan absensi yang rendah, pergantian karyawan rendah, kurangnya sikap menyimpang, terlaksananya kepuasan kerja karyawan serta mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan. Produktivitas kerja karyawan secara spontan tidak akan muncul melainkan diperlukan adanya pengembangan melalui komitmen dan kepuasan kerja. Keduanya menjadi isu pokok agar dapat memajukan produktivitas kerja didalam organisasi maupun perusahaan.

Riset yang dilakukan saat ini yaitu keadaan para karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya yang menunjukkan komitmen maupun kepuasan kerja. Seperti yang telah dikemukakan diatas bahwa SDM dapat berpengaruh langsung pada produktivitas kerja para karyawan. Oleh karena itu, riset ini bertujuan untuk melihat bagaimana komitmen dan kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Rumusan Masalah

Pada fenomena yang tertera di latar belakang, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh antara komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan?
- 2) Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
- 3) Apakah komitmen dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan yaitu cakupan mengenai sesuatu berdasarkan pada perilaku psikologis yang mempunyai pandangan tentang pelaksanaan kegiatan produksi pada suatu usaha yang diharapkan mampu bekerja lebih baik dari sebelumnya serta selalu memperbaiki diri dengan berfikir lebih kreatif, dinamis dan terbuka begitu pun tentang sistem kerjanya (Purwanto & Wulandari, 2016).

Produktivitas kerja ialah perhitungan banding antara hasil yang didapatkan dengan setiap sarana dan prasarana yang digunakan pada berlangsungnya kegiatan suatu produksi (Tuti et al., 2020). Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan (Safrin & Sulaiman, 2021) yang mendefinisikan produktivitas ialah keahlian untuk memperoleh keuntungan yang besar dari sumber daya yang tersedia bakal mencapai hasil yang maksimum.

Barang dan jasa yang dapat dihasilkan sesuai waktu yang *relative* lebih singkat dan kualitas yang telah ditetapkan serta pegawai yang terampil sehingga akan tercapainya produktivitas kerja karyawan yang meningkat merupakan salah satu ciri seorang pegawai yang produktif. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan tersebut bagi seorang pemimpin sangat penting karena perusahaan/organisasinya dapat berkembang, bertahan dalam waktu yang *relative* lebih lama, dan dapat menghadapi persaingan yang ketat.

Menurut (Baiti et al., 2020) naik turunnya produktivitas kerja karyawan dapat diakibatkan karena sebagian faktor diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dalam diri seseorang serta lingkungan kerja yang layak.

- a) Motivasi kerja ialah salah satu peran penting yang dibutuhkan oleh setiap institusi, pada umumnya produktivitas kerja karyawan yang akan mendapatkan pengaruh dari produktivitas pada organisasi tersebut. Karena motivasi akan menjadi pendorong bagi para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dapat menimbulkan rasa semangat dan kepuasan dalam bekerja.
- b) Selain itu upaya untuk menaikkan produktivitas kerja karyawan juga perlu mengamati tingkat disiplin kerja. Setiap harinya, organisasi atau perusahaan harus mendorong sikap disiplin kerja para karyawan agar dapat memicu untuk lebih semangat dan giat dalam bekerja yang kemudian akan menjadi pengaruh besar pada produktivitas kerja. Disiplin kerja merupakan hal penting yang diperlukan agar para karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilimpahkan padanya. Disiplin kerja bersumber dari dalam diri sendiri yang secara alami tampak ketika bersedia melakukan kegiatan serta mampu mengurangi suatu permasalahan.
- c) Selanjutnya, karyawan yang memiliki tugas di setiap divisi untuk melaksanakan aktivitas operasionalnya di lingkungan kerja perusahaan yang kemungkinan berpengaruh pada

produktivitas kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang tenang dan mendukung terbentuk melalui kesadaran dalam diri para karyawan serta pimpinan perusahaan (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati., 2017). Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan wajib memperhatikan lingkungan kerja para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik.

Penelitian oleh (Utami, 2014) menggunakan empat indikator untuk mengukur produktivitas, yaitu: 1) keahlian dalam menjalankan tugas; 2) mempunyai semangat untuk menjalankan tugas; 3) berorientasi dengan tugas yang diberikan; 4) mempunyai kematangan dalam berpikir.

Produktivitas kerja karyawan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain oleh, (Itafia et al., 2014), (Harrisma & Witjaksono, 2013), (Adiwinata & Sutanto, 2014), (Sudanang & Priyanto, 2020), (Utami, 2014), (Purwanto & Wulandari, 2016), (Mentari & Anandita, 2020), (Safrin & Sulaiman, 2021), (Tuti et al., 2020), (Baiti et al., 2020).

Komitmen

Menurut (Cahyani et al., 2020) mendeskripsikan komitmen organisasional sebagai perilaku yang mempertimbangkan ketaatan pegawai terhadap organisasional serta prosedur berkesinambungan area kelompok organisasional yang mengutarakan keperdulannya atas organisasional. Berdasarkan (Ariyani & Sugiyanto, 2020) menyampaikan bahwa komitmen organisasional adalah perbuatan yang menggambarkan kepatuhan pegawai atas organisasional serta metode berkepanjangan dimana personil organisasional dalam mengilustrasikan ketertarikannya terhadap organisasional dengan perkembangan serta kesuksesan yang terus meningkat.

Komitmen organisasional yaitu tindakan membalikkan sampai sejauh mana kepribadian seseorang mengetahui dan terkait dalam organisasinya (Widiyati et al., 2020). Komitmen organisasi yang leluasa hendak memberitahukan karena kepercayaan yang tinggi dan pemasukkan terhadap taksiran juga tujuan organisasi itu sendiri (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Jika individu mempunyai jiwa komitmen yang besar, maka ia menganggap dirinya sebagai bagian yang setia dari organisasi tersebut (Widiyati et al., 2020).

Ada beberapa faktor yang berdampak pada kemajuan komitmen organisasi pegawai (Nasikin & Budiono, 2019), yakni:

a) *Quality of work life*

Dengan terwujudnya mutu aktivitas kerja yang maksimal akan meningkatkan harapan para pegawai yang akan bersedia tetap berada diposisi tersebut dan bersikeras bertahan dalam kelompok tersebut.

b) *Perceived organizational support*

Untuk meluaskan komitmen organisasional contohnya dengan adanya upaya yang dijalankannya untuk menunjukkan dorongan organisasional terhadap para pegawai, dan untuk memperoleh dukungan harus berusaha setinggi tingginya serta komitmen yang utuh.

c) *Job satisfaction*

Saat pegawai sadar berkenan atas kewajibannya seakan berperilaku semaksimal mungkin dan berkomitmen atas kewajibannya sama halnya berkomitmen dengan organisasional tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia & Syamsul, 2014) menggunakan empat indikator dalam mengukur komitmen yaitu: 1) pengorbanan; 2) perilaku tentang pekerjaan; 3) akuntabilitas; 4) disiplin.

Komitmen sudah tersebar meluas untuk ditelaah sebab itu para peneliti terdahulu mengembangkannya seperti yang diteliti oleh (Widayanti & Farida, 2016), (Wahyudi & Sudibya, 2016), (Ghonyah, 2011), (Mentari & Anandita, 2020), (Tuti et al., 2020), (Oktavia

& Syamsul, 2014), (Cahyani et al., 2020), (Ariyani & Sugiyanto, 2020), (Nasikin & Budiono, 2019).

Kepuasan Kerja

(Putrana et al., 2016) mengungkapkan kepuasan kerja yaitu pertimbangan dari karyawan mengenai pekerjaannya dengan cara menyeluruh apakah memuaskan kebutuhannya atau tidak. (Nabawi, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja yakni sifat pribadi yang dimiliki setiap individu, sehingga mempunyai pangkat kepuasan yang berlainan serasi pada pertimbangan dari dirinya sendiri-sendiri. Jika bertambah banyak prospek pekerjaan yang sinkron pada keinginan individu tersebut, maka bertambah naik pangkat kepuasan yang dinikmati begitupun kebalikannya.

Tiap personal yang bekerja menginginkan untuk mendapatkan kepuasan yang berasal dari tempat bekerjanya (Widiyati et al., 2020). Kepuasan yang diinginkan oleh setiap individu berkaitan dengan pekerjaan mencakup kompensasi yang didapat, peluang untuk naik jabatan, keperluan, ambisi, dan keahlian dimasa lampau yang bersatu sehingga membangun impian kerja (Hendri & Rismansyah, 2016). Menurut (Dari et al., 2021) faktor yang berdampak kepuasan kerja, ialah:

a) Suasana kegiatan

Rasa aman dan ketentraman yang dinikmati bagi pegawai di area kerja beserta adanya kesiapan beragam sarana dan fasilitas yang membantu implementasi pekerjaan maka dapat menaikkan kepuasan kerja.

b) Relasi antar pekerja

Relasi perorangan yang sungguh-sungguh antar pekerja yang mempunyai akuntabilitas, efek ibaratkan negativitas pada suasana pekerjaan, merasa keletihan hal ini sanggup mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan. Melainkan, apabila relasi antar pekerja yang tinggi dapat menjadikan pekerja puas mengenai pekerjaan yang hendak terlihat dari kinerja karyawan tersebut.

c) Pekerjaan itu sendiri

Reaksi yang dinikmati bagi karyawan atas bagaimana situasi dari suatu kewajiban yang dibagikan beban pada karyawan, contohnya seperti apakah kewajiban tersebut menantang, menarik dan memerlukan keterampilan tertentu dibandingkan oleh kewajiban yang lainnya.

Indikator kepuasan kerja oleh penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) memakai lima indikator ketika memperkirakan kepuasan kerja, yakni: 1) kepuasan yang berasal dari pekerjaan yang telah dilakukannya; 2) kepuasan atas penjagaan; 3) kepuasan atas relasi dengan teman kerja; 4) kepuasan atas kesempatan untuk naik jabatan; 5) kepuasan atas pendapatan.

Penelitian tentang kepuasan kerja telah banyak ditelaah oleh penelitian sebelumnya seperti (Hendri & Rismansyah, 2016), (Fuadi, 2014), (Widayanti & Farida, 2016), (Itafia et al., 2014), (Harrisma & Witjaksono, 2013), (Adiwinata & Sutanto, 2014), (Sudanang & Priyanto, 2020), (Wahyudi & Sudibya, 2016), (Nabawi, 2019), (Utami, 2014), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Safrin & Sulaiman, 2021), (Putrana et al., 2016), (Widiyati et al., 2020), (Sururin et al., 2020), (Dari et al., 2021).

Tabel 1: Penelitian terdahulu

No.	Penulis (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Wua et al., 2022)	Integritas, komitmen dan semangat kerja berpengaruh pada produktivitas	Komitmen berpengaruh pada produktivitas	Integritas dan semangat kerja berpengaruh pada produktivitas

2	(Utami, 2014)	Motivasi, kepuasan kerja, kualitas pekerjaan, efektivitas kerja berpengaruh atas produktivitas	Kepuasan kerja berdampak atas produktivitas	Motivasi kerja, kualitas kerja dan efektivitas kerja berdampak atas produktivitas
3	(Adiwinata & Sutanto, 2014)	Kepuasan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada produktivitas	Kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas	Motivasi kerja berpengaruh pada produktivitas
4	(Sudanang & Priyanto, 2020)	Kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh pada produktivitas	Kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas	Budaya organisasi berpengaruh pada produktivitas
5	(Tuti et al., 2020)	Kompetensi, komitmen organisasi, pengembangan karir berpengaruh pada produktivitas dan kinerja kerja	Komitmen berpengaruh pada produktivitas	Kompetensi, pengembangan karir berpengaruh pada kinerja kerja dan produktivitas
6	(Harrisma & Witjaksono, 2013)	Kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh atas produktivitas	Kepuasan kerja berdampak atas produktivitas	Stres kerja berdampak atas produktivitas
7	(Mentari & Anandita, 2020)	Pelatihan dan komitmen kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan	Komitmen berpengaruh pada produktivitas	Pelatihan berpengaruh pada produktivitas
8	(Nursanti, 2018)	Kinerja pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas	Komitmen berdampak sangat kuat terhadap produktivitas	Kinerja pegawai berdampak sangat kuat dan terhadap produktivitas
9	(Itafia et al., 2014)	Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja pada produktivitas kerja karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas	Pengalaman kerja berpengaruh pada produktivitas
10	(Lucia et al., 2015)	Kepuasan kerja, konflik dan stres kerja berpengaruh dengan produktivitas	Kepuasan kerja berdampak dengan produktivitas	Konflik dan stres kerja berdampak dengan produktivitas
11	(Fuadi, 2014)	Kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh dengan produktivitas kerja	Kepuasan kerja dan komitmen berdampak dengan produktivitas kerja	Kepemimpinan dan budaya organisasi berdampak dengan produktivitas kerja
12	(Agustin, 2015)	Budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen berpengaruh akan produktivitas kerja karyawan	Komitmen berdampak atas produktivitas kerja karyawan	Budaya organisasi dan kepemimpinan berdampak atas produktivitas kerja karyawan
13	(Hernawaty, 2017)	Komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh atas produktivitas karyawan	Komitmen organisasi berdampak atas produktivitas karyawan	Budaya organisasi dan kepemimpinan berdampak atas produktivitas kerja karyawan
14	(Ariani et al., 2020)	Disiplin kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi berpengaruh pada produktivitas kerja	Komitmen organisasi berdampak pada produktivitas karyawan	Disiplin kerja dan iklim organisasi berdampak pada produktivitas karyawan
15	(Hendri & Rismansyah, 2016)	Kepuasan kerja, semangat kerja berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan	Kepuasan kerja berdampak dengan produktivitas kerja karyawan	Semangat kerja berdampak dengan produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini memakai metode kualitatif dan kajian pustaka. Mempelajari konsep dan relasi antar variabel yang didapat dari jurnal dengan cara online melalui Google Cendekia dan media lainnya, lalu disitasi menggunakan aplikasi Mendeley.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

(Wua et al., 2022) mengatakan bahwa komitmen kerja seperti keberpihakan karyawan serta loyalitas terhadap organisasi dan keinginan kelompok. Komitmen kerja terdiri dari kebesarhatian anggota, loyalitas anggota, beserta komitmen anggota terhadap kelompok.

Komitmen organisasi juga ditentukan karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi ketaatan organisasi, yaitu faktor pribadi, organisasi dan variabel yang tidak bersifat internal terhadap organisasi, sehingga ikatan antara komitmen organisasi pada produktivitas pegawai adalah jelas (Hernawaty, 2017). Menurut hasil riset yang dilakukan (Agustin, 2015), mengungkapkan bahwa variabel komitmen berdampak atas variabel produktivitas kerja sehingga diterima. Bertambahnya komitmen organisasi karyawan semakin tinggi nilai pekerja, karena bertambah loyal individu terlibat pada suatu kelompok, bertambah besar komitmen terhadap kelompok. (Hernawaty, 2017) komitmen organisasi sangat berdampak secara positif dan signifikan pada produktivitas karyawan.

Komitmen berdampak positif atas produktivitas kerja karyawan, peristiwa ini dipercaya oleh beberapa dari hasil riset yang dilakukan sebelumnya oleh (Wua et al., 2022), (Tuti et al., 2020), (Hernawaty, 2017), (Agustin, 2015), (Ariani et al., 2020), (Mentari & Anandita, 2020), (Nursanti, 2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat memacu individu untuk berproduktivitas yang lebih sempurna dan tinggi (Sururin et al., 2020). Dengan adanya kepuasan dalam diri individu dapat meninggikan produktivitas kerja apabila organisasi tersebut menyerahkan reaksi yang baik atas efek yang sudah diselesaikan oleh karyawan (Adiwinata & Sutanto, 2014). Keadaan ini menunjukkan jika bertambah naik pangkat kepuasan kerja yang diterima tenaga kerja maka bertambah naik juga produktivitas kerjanya (Harrisma & Witjaksono, 2013).

Seandainya kepuasan karyawan tidak terwujud maka akibatnya produktivitas kerjanya tidak dapat cocok atas apa yang dinantikan bagi komunitas tersebut (Lucia et al., 2015). Mempunyai respon yang memuaskan dalam bekerja dapat menimbulkan kepuasan kerja buat karyawan, sehingga akhirnya hendak berguna untuk menaikkan tingkat produktivitas kerjanya (Lucia et al., 2015). Kepuasan kerja berdampak positif dan relevan atas produktivitas kerja (Itafia et al., 2014).

Kepuasan kerja berdampak positif atas produktivitas kerja karyawan, hal ini sudah diuji oleh penelitian sebelumnya, antara lain: (Safrin & Sulaiman, 2021), (Fuadi, 2014), (Harrisma & Witjaksono, 2013), (Itafia et al., 2014), (Hendri & Rismansyah, 2016), (Lucia et al., 2015), (Sudanang & Priyanto, 2020), (Almigo, 2004), (Adiwinata & Sutanto, 2014), (Utami, 2014), (Sururin et al., 2020).

Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Meningkatnya produktivitas kerja karyawan tidak mungkin tampak tanpa direncanakan melainkan diperlukan adanya pengembangan melalui komitmen dan kepuasan kerja. Karena komitmen para anggota terhadap organisasional atau industri yakni perihal yang terkemuka terhadap peningkatan produktivitas. Disisi lain, seorang karyawan yang merasakan kenyamanan dalam bekerja dan mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap

perusahaan diperoleh karena karyawan mendapatkan kepuasan kerja serta keinginan yang terpenuhi selama berada didalam organisasi atau perusahaan tersebut (Fuadi, 2014).

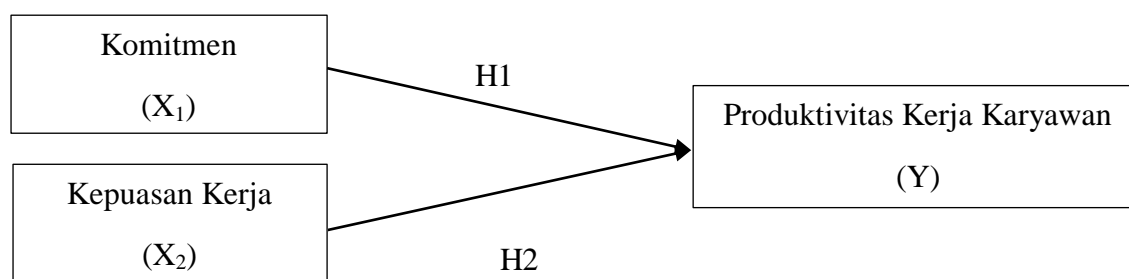
Karyawan yang berkomitmen, mengarah mempunyai notulen kehadiran kinerja yang baik, periode kedudukan yang lama, serta mempunyai kepuasan kerja yang lebih meluas, jika dianalogikan dengan karyawan yang tidak berkomitmen pada pekerjaannya (Wahyuni & Ulum, 2018). Mengutip hasil observasi yang dijalankan oleh (Wua et al., 2022) yang menyebutkan bahwa variabel komitmen mempunyai dampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

(Wibowo & Sutanto, 2013) juga menyatakan bahwa pegawai yang mempunyai rasa senang akan kewajiban tugasnya dapat memberikan keuntungan pada perusahaan dikarenakan melalui kepuasan kerja yang meningkat para pegawai pastinya dapat memperoleh semangat yang meningkat pula dari kedua hal tersebut, maka para karyawan akan menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Sejalan dengan riset diatas, maka bisa disimpulkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja sama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini telah diuji oleh riset sebelumnya, yakni: (Wibowo & Sutanto, 2013), (Fuadi, 2014), (Iswandi et al., 2018), (Salim & Sutanto, 2013).

Conceptual Framework

Hal ini didasari oleh perumusan masalah, tinjauan teori, riset terdahulu yang signifikan dan pokok bahasan pengaruh antar variabel. Oleh karena itu, diperoleh kerangka konseptual seperti di bawah ini :



Gambar 2 : Conceptual Framework

Mengacu pada kerangka konseptual penelitian diatas, maka diperoleh: komitmen (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Selain adanya ketiga variabel tersebut, masih ditemukan adanya variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu diantaranya:

- 1) Motivasi : (Rukmini, 2014), (Manafe et al., 2018), (Rahmawati, 2013).
- 2) Disiplin Kerja : (Siswadi, 2017), (Andini et al., 2019), (Labudo, 2013).
- 3) Pengaruh Kualitas : (Wibowo & Sutanto, 2013), (Mawu et al., 2018), (UA & Amran, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasar pada tinjauan teori, penelitian yang relevan serta pembahasan, dapat dirumuskan hipotesis untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut: Terdapat pengaruh antara komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan; Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan; Komitmen dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berlandaskan keputusan diatas, bahwa arahan pada diskusi ini yaitu sedang memperluas faktor berbeda yang menyebabkan komitmen dan kepuasan kerja selain dari kapasitas. Sebab itu, lagi diperlukan tinjauan yang berkepanjangan untuk menemukan fleksibel berbeda dan dampak apa saja menyebabkan komitmen dan kepuasan kerja terkecuali yang diteliti dari artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Adiwinata, I., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1).
- Agustin, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4), 208–219.
- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 289–295. <https://journal.perbanas.id/index.php/psn/article/view/418>
- Fuadi, A. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating. *Informatika*, 1(2), 2337–5213.
- Ghonyah, N. M. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650–662.
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1–15. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2730/2541>
- Hernawaty. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap

- Produktivitas Karyawan Pada PT. Home Center Medan. *Jurnal SMART*, 1(1), 1–10.
- Iswandi, T., Djaelani, A. K., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Empiris pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(4), 78–91.
- Itafia, Y., Cipta, W., Yudiaatmaja, F., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(4).
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 55–62.
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado the influence of conflict and job stress on working productivity mediated by job satisfaction of De La Salle Cathol. *Jurnal Emba*, Vol. 3(No. 3), Hal. 1-10.
- Manafe, Y. A., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Mitra Suara Sehati Kupang. *Journal of Management*, 6(1), 103–112.
- Mawu, K. S., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3148–3157.
- Mentari, M., & Anandita, V. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jingga Langit Media. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3), 61–72. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i3.497>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasikin, A., & Budiono. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 668–679.
- Nursanti, I. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 347–361. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.15646>
- Oktavia, E., & Syamsul, A. (2014). Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 2(1), 5. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/4197>
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26. <http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. <http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6%0Ahttp://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6>

- Rukmini. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dan Karyawan Pada Akademi Akuntansi Surakarta Tahun 2013. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 15(01), 81–97. <https://doi.org/10.29040/jap.v15i01.214>
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Salim, M. I., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Kepuasan pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. *Agora*, 1(3), 1–5.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(01), 31–36. <https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.16>
- Sururin et al. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Tuti, M., Riyanto, A., & Mulina, N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta. 7(1), 1–21.
- UA, A. N. A., & Amran, Y. K. (2016). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas pegawai pada badan pusat statistik provinsi sulawesi selatan. 12(2), 75–82.
- Utami, S. P. (2014). Analisis Motivasi, Kepuasan, Kualitas Serta Efektivitas Kerja Di Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pelayaran Nasional Indonesia. *Jurnal Ilmiah Widya*, 2(3), 68–75.
- Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. adnyana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 870–897. <https://media.neliti.com/media/publications/250270-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-org-1c9d8e20.pdf>
- Wahyuni, I., & Ulum, R. W. (2018). Pengaruh Komitmen dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH (JEBG)*, 16, 90–103.
- Wibowo, N. C., & Sutanto, E. M. (2013). PENGARUH KUALITAS LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. NUTRIFOOD SURABAYA. *Agora*, 1(1).
- Widayanti, R., & Farida, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 697–704. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.10>
- Widiyati, C. C., Magito, Solihin, A., & Triana, R. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(1), 15–25. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/article/view/6>
- Wua, K. R., Nelwan, O. S., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Energi Jaya. *Jurnal Emba*, 10(1), 29–38.