

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN

Fikri Haekal<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aimed to determine the effect of job satisfaction and organizational support to the work productivity of employees of PT. Karya Lestari Samarinda. Where the proposed two independent variables and the dependent variable, namely job satisfaction and organizational support role as the independent variable while labor productivity plays as the dependent variable. This study used a sample of 120 employees who are or work in the field or site. The data collection was conducted using questionnaires labor productivity, job satisfaction, and ready for human organization. This study data analysis using regression analysis techniques using SPSS version 20.0 for Windows. The results of this study indicate that (1) there is a very significant influence between job satisfaction and organizational support to the productivity of labor ( $F = 45,120$ ,  $R^2 = 0435$  and  $p = 0.000$ ); (2) does not come effect between job satisfaction and work productivity ( $\beta = 0.008$ ,  $t = 0117$  and  $p = 0.907$ ); (3) there is a very significant influence among the organization ready for human labor productivity ( $\beta = 0661$ ,  $t = 9472$  and  $p = 0.000$ ).*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Support, Work Productivity*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Lestari Samarinda. Dimana diusulkan dua variabel independen dan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja dan peran dukungan organisasi sebagai variabel independen sedangkan produktivitas tenaga kerja berperan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan sampel 120 karyawan yang sedang atau bekerja di lapangan atau situs. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner produktivitas tenaga kerja, kepuasan kerja, dan organisasi siap huaman. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi menggunakan SPSS versi 20.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja ( $F = 45.120$ ,  $R^2 = 0435$  dan  $p = 0.000$ ); (2) tidak berpengaruh antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja ( $\beta = 0,008$ ,  $t = 0117$  dan  $p = 0,907$ ); (3) ada pengaruh yang sangat signifikan di antara organisasi yang siap untuk produktivitas tenaga kerja huaman ( $\beta = 0661$ ,  $t = 9472$  dan  $p = 0,000$ ).

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Produktivitas Kerja

---

<sup>1</sup> Email: fikri@yahoo.com

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan serta sebagai penentu jalannya perusahaan. Nampak bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sadili, 2009).

Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor lain seperti modal (Siagian, 2008).

Menurut, Sedarmayanti (2011) produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan,

sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut di atas besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas..

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalamitingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada individu tersebut. Ini disebabkan adanya perbedaan pada diri masing-masingindividu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginanindividu tersebut, maka semakin tinggi tingkat yang dirasakan karyawan dansebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Lebih memperjelas kepuasan kerja dapat diberikan contoh: seorangkaryawan merasa puas bekerja pada suatu perusahaan tertentu karenaatasannya baik kepadanya, tetapi prestasinya tidak istimewa. Jika kepuasankaryawan tersebut hanya bersumber dari perilaku positif dari atasannyalangsung, sehingga yang bersangkutan tidak terdorong untuk berprestasinggi.

Persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi akan menciptakan pengalaman kerja yang positif karena karyawan akan merasa diperhatikan dan nyaman bekerja di perusahaan atau organisasi. Persepsi dukungan organisasi merefleksikan komitmen organisasi terhadap karyawan (Wayne, 2007).

Dukungan organisasi merujuk pada keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Foley, Ngo & Lui, 2005). Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya hanya karena ingin memberikan pelayanan yang terbaik tetapi memerlukan dukungan dari organisasi sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Karyawan yang memberikan kontribusi yang baik mengharapkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikannya, misalnya pembayaran yang sesuai dengan hasil kerja, fasilitas yang mendukung, promosi kenaikan jabatan, dan bentuk penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja juga memperlihatkan hubungan positif dengan produktivitas kerja serta perilaku menolong (Miao, 2011). Dukungan organisasi akan mengarahkan pada

performa kerja ekstra pada karyawan. Performa karyawan yang tinggi akan mengarahkan pada dukungan organisasi yang lebih baik sehingga karyawan merasa organisasi menghargai kontribusi mereka dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Chen, Eisenberg, Johnson, Sucharski, & Aselage, 2009).

Sejalan dengan hal tersebut, persepsi dukungan organisasi yang rendah dapat mengurangi keterlibatan karyawan, dan keterlibatan karyawan yang berkurang dapat menyebabkan perlakuan yang lebih buruk bagi karyawan dan dukungan dirasakan rendah (Yamaguchi, 2003). Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang tinggi maka akan mengarahkan karyawan untuk merasa menjadi bagian dari organisasi dan bangga dengan organisasinya sehingga meningkatkan produktivitas terhadap organisasi (Aube, Rousseau, & Morin, 2007).

Sejalan dengan hal tersebut, persepsi dukungan organisasi yang rendah dapat mengurangi keterlibatan karyawan, dan keterlibatan karyawan yang berkurang dapat menyebabkan perlakuan yang lebih buruk bagi karyawan dan dukungan dirasakan rendah (Yamaguchi, 2003). Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang tinggi maka akan mengarahkan karyawan untuk merasa menjadi bagian dari organisasi dan bangga dengan organisasinya sehingga meningkatkan produktivitas terhadap organisasi (Aube, Rousseau, & Morin, 2007).

Produktivitas pada PT. Karya lestari yang telah berdiri sejak 7 tahun lalu dan bergerak pada bidang usaha penjualan kayu mentah juga mengalami pasang-surut dalam mempertahankan produktivitas perusahaan. PT. Karya Lestari yang memiliki head office di kota Samarinda ini dan memiliki lahan penebangan kayu di kutai barat tepatnya di desa sentiang memiliki penurunan produktivitas yang cukup signifikan pada 4 tahun terakhir ini.

Produktivitas PT. karya Lesatari pada tahun 2011 melakukan peneualan sebanyak 20.000 kubik kayu yang terjual dengan harga 15 Miliar dengan pengeluaran sebanyak 23 Miliar sehingga mengalami kerugian, kemudian hal ini terjadi lagi pada tahun berikutnya 2012 penjualan kayu sebanyak 20.000 kubik dengan pendapatan sebanyak 17 Miliar dan pengeluaran sebanyak 22 Miliar sehingga menandakan kerugian, langkah yang diambil oleh perusahaan untuk mempertahankan PT. Karya Lestari dapat terus berkembang dengan cara mengurangi karyawan pada tahun 2013, peningkatan mutu kualitas kayu, serta pengawasan dalam setiap produksi ditingkatkan sehingga mendapatkan hasil penjualan yang memuaskan yaitu dengan penjualan 37.000 kubik kayu dengan nilai sebesar 28,5 Miliar dan pengeluaran sebanyak 20 Miliar sehingga pada tahun tersebut menunjukkan keuntungan yang cukup besar (Data audit keuangan PT. Karya Lestari tahun 2013). Berikut tabel kurva penjualan PT. Karya Lestari:

**Tabel. 1 Kurva Penjualan**

Tahun	Penjualan	Pengeluaran	Pemasukan
2011	20.000 Kubik kayu	Rp. 23.000.000.0000	Rp. 15.000.000.0000
2012	20.000 Kubik kayu	Rp. 22.000.000.0000	Rp. 17.000.000.0000
2013	37.000 Kubik kayu	Rp. 20.000.000.0000	Rp. 28.000.000.0000

Hal tersebut tidak terjadi kembali pada tahun 2014 PT. Karya Lestari melakukan penjualan kayu yang sangat besar akan tetapi kerugian yang dialami perusahaan tersebut. Penjualan kayu pada tahun 2014 sebanyak 39.000 kubik dan mendapatkan nilai jual sebesar 31 Miliar dengan pengeluaran sebesar 34 miliar dan hal tersebut membuat PT. Karya Lestari mengalami kerugian pada tahun tersebut (Data audit keuangan PT. Karya Lestari tahun 2014).

Kemudian lebih lanjut penurunan produktivitas yang terjadi pada PT. Karya Lestari juga diakibatkan oleh karyawan kurang disiplin

seperti, absensi harian yang banyak kosong, karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan yang jelas, juga pada lokasi penebangan kayu keluar masuk karyawan sangat tinggi, hal tersebut diakibatkan oleh koordinasi antara kantor cabang pada lokasi penebangan dengan kantor pusat Samarinda kurang baik setiap karyawan yang masuk dan keluar jarang ada dilaporkan yang jelas pada kantor pusat. (Hasil wawancara dengan personalia PT. Karya Lestari, tanggal 2 Juli 2016 pukul 10.00 Wita).

Berdasarkan pembahasan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana Pengaruh kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Karya Lestari Samarinda.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja

karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, tenaga kerja.

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. (Gie,2007). Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan, baik yang

berupa “finansial” maupun yang “nonfinansial” (Martoyo, 2007).

Dimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya. Sedangkan menurut Handoko (2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### **Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang ditinjau dari sudut paradigma penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data dengan prosedur statistik. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar (Azwar, 2004).

Penelitian kuantitatif bertujuan mencari hubungan antara variabel-variabel tersebut, kemudian hubungan-hubungan itu diuji satu sama lain (Bungin, 2005). Dalam penelitian ini bersifat korelasi dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumennya dalam mengumpulkan data.

Populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek penelitian dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2005). Arikunto (2010) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 1500 karyawan PT. Karya Lestari.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005). Atau dalam arti lain, sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi (Hadi, 2004). Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan pertimbangan sebesar 10 persen dari jumlah populasi sebesar 150 karyawan akan tetapi terdapat sebanyak 25 skala yang tidak layak maka sampel yang digunakan hanya 125 karyawan, berdasarkan ciri-ciri sampel pada penelitian ini adalah:

1. Karyawan Tetap PT. Karya Lestari Samarinda, karyawan tetap akan menjadi tolak ukur yang

baik karena telah beradaptasi dengan baik pada perusahaan atau terbiasa oleh lingkungan yang ada pada perusahaan

2. Karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun, pertimbangan dengan memilih karyawan yang minimal bekerja selama 2 tahun akan cenderung lebih baik dalam memberikan penilaian terhadap alat ukur yang diberikan.

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan kemampuan prediksi kedua variabel bebas (kepuasan kerja dan dukungan organisasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Menurut Hadi (2004) analisis regresi digunakan untuk mencari korelasi antara satu variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y). Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan SPSS versi 20 for windows.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Lestari Samarinda. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 120 karyawan. Adapun distribusi sampel penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa rata-rata jenis kelamin di PT. Karya Lestari Samarinda yang menjadi sampel penelitian ini adalah laki-laki dengan sampel sebesar 105 karyawan atau sekitar 87.5 persen.

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa rata-rata usia di PT. Karya Lestari Samarinda yang menjadi sampel penelitian ini adalah 20-30 tahun dengan sampel sebesar 56 karyawan atau sekitar 46.6 persen

Melalui tabel 9. diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada karyawan PT. Karya Lestari Samarinda. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala produktivitas kerja yang telah diisi diperoleh rerata empirik 55.43 lebih tinggi dari rerata hipotetik 54 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat produktivitas kerja yang rendah.

Adapun sebaran frekuensi data untuk skala produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 10, maka terdapat 72 karyawan (60%) memiliki kecenderungan produktivitas kerja tinggi, 39 karyawan (32.5%) memiliki kecenderungan produktivitas kerja sedang, 8 karyawan (6.66%) memiliki kecenderungan produktivitas kerja sangat tinggi, 1 karyawan (0.84%) memiliki kecenderungan produktivitas kerja rendah, dan tidak ada karyawan memiliki kecenderungan produktivitas kerja sangat rendah di PT. Karya Lestari Samarinda.

Pada skala sebaran data kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan PT. Karya Lestari Samarinda dikategorikan sedang, dengan nilai rerata empirik (63.68) dan rerata hipotetik (66). hal ini mengindikasikan bahwa subjek mengalami kepuasan kerja pada tingkat rendah.

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 11, maka terdapat 78 karyawan (65%) memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi, 40 karyawan (33.33%) memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, 2 karyawan (1.67%) memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dan tidak ada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah dan sangat rendah di PT. Karya Lestari Samarinda.

Pada skala sebaran data dukungan organisasi yang dimiliki para karyawan PT. Karya Lestari Samarinda dikategorikan sedang, karena rerata empirik (46.66) lebih rendah dari rerata hipotetik (48), hal ini mengindikasikan bahwa subjek memiliki tingkat dukungan organisasi yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja dengan  $F = 45.120$ ,  $R^2 = 0.435$ , dan  $p = 0.000$ , kemudian dari hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja dengan  $\beta = 0.008$ ,  $t = 0.117$ , dan  $p = 0.907$ . Kemudian pada dukungan organisasi dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan  $\beta = 0.661$ ,  $t = 9.472$ , dan  $p = 0.000$ .

Sumbangan efektif yang diberikan variabel kepuasan kerja dan dukungan organisasi sebesar 43.5 persen. Hal ini membuktikan bahwa pembentukan kepuasan kerja pada PT. Karya Lestari sangat mempengaruhi produktivitas kerja, begitu

pula dukungan organisasi yang terbentuk pada setiap karyawan juga turut mempengaruhi produktivitas kerja yang terjadi pada perusahaan ini. Dengan demikian masih ada 56.5 persen faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja (Anoraga, 2009) dan (Sinugan, 2009).

Kepuasan kerja yang tidak tercipta pada lingkungan PT. Karya Lestari Samarinda akan mempengaruhi produktivitas kerja pada setiap karyawan dan hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bertahap bahwa tidak terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja dengan nilai  $\beta = 0.008$ ,  $t = 0.117$ , dan  $p = 0.907$ . Kepuasan kerja memang tidak datang dengan sendirinya melainkan sebagai akibat dari terciptanya situasi dan kondisi kerja. serta terpenuhinya harapan-harapan para karyawan terhadap pekerjaannya" (Radiq, 2013). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada individu tersebut. Ini disebabkan adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat yang dirasakan karyawan dan sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Lebih memperjelas kepuasan kerja dapat diberikan contoh: seorang karyawan merasa puas bekerja pada suatu perusahaan tertentu karena atasannya baik kepadanya, tetapi prestasinya tidak istimewa. Jika kepuasan karyawan tersebut hanya bersumber dari perilaku positif dari atasannya langsung, sehingga yang bersangkutan tidak terdorong untuk berprestasi tinggi.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti untuk menguatkan hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa tingkat produktivitas rendah terlihat dari absensi karyawan yang sering tidak masuk, kemudian tingkat keluar masuknya karyawan juga tinggi sehingga perusahaan harus bekerja keras untuk mencari kekosongan posisi yang ditinggalkan

karyawan tersebut. Kepuasan kerja dan produktivitas kerja sama-sama dibutuhkan dalam perusahaan maupun karyawan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja sehingga karyawan bisa tenang bekerja dan membuat produktivitas tinggi. Produktivitas kerja seseorang karyawan cenderung meningkat bila dalam suatu lingkungan kerja yang bertanggung jawab, promosi dan hadiah yang diberikan berdasarkan kompetensi dan prestasi, maka aspirasi karyawan untuk melakukan suatu aktivitas yang lebih produktif akan meningkat, dengan kata lain bahwa produktivitas kerja dan kepuasan kerja akan saling mendukung bilamana adanya keseimbangan antara apa yang diinginkan masing- masing pihak terpenuhi dengan baik.

Dukungan organisasi dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan  $\beta = 0.661$ ,  $t = 9.472$ , dan  $p = 0.000$ . Menandakan dukungan organisasi yang dimiliki setiap karyawan PT. Karya Lestari berpengaruh dalam produktivitas kerja. Salah satu bentuk dukungan dari organisasi adalah dalam bentuk pengakuan, gaji dan promosi (Eisenberger, 2002). Berdasarkan penelitian Rhoades diketahui bahwa penghargaan-penghargaan yang diberikan oleh organisasi tersebut dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi secara afektif (Rhoades, 2001).

Bentuk kepedulian organisasi yang dirasakan oleh karyawan adalah dalam hal keadilan prosedural. Keadilan prosedural menyangkut keadilan dalam hal cara menentukan jumlah dan distribusi sumber dana di antara para karyawan (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Ketika terjadi perubahan, karyawan akan memberikan penilaian terhadap cara yang digunakan oleh organisasi dan distribusi sumber dana di antara para karyawan yang memberikan kontribusi terhadap perubahan. Jika penilaian karyawan positif, maka karyawan cenderung mempunyai suasana hati yang lebih baik dan akan meningkatkan produktivitas kerja secara efektif. Perilaku-perilaku karyawan ketika perubahan berlangsung tidak lepas dari pemantauan supervisor. Perilaku supervisor di tempat kerja dalam pandangan karyawan dapat mewakili perilaku organisasi. Dukungan yang dirasakan karyawan dari supervisor juga mencerminkan dukungan dari organisasi.

Berdasarkan teori dukungan sosial antara karyawan dan organisasi akan mengembangkan hubungan timbal-balik. Jika organisasi memberikan dukungan, baik dalam hal keadilan prosedural, dukungan dari supervisor, penghargaan dan kondisi-kondisi di organisasi, maka karyawan juga akan memberikan penilaian positif terhadap hal-hal yang dilakukan oleh organisasi. Jika hal tersebut terjadi, maka akan muncul antara lain produktivitas kerja, tanggung jawab yang semakin besar terhadap kesuksesan perubahan, serta perilaku-perilaku efektif lain agar biaya yang muncul ketika perubahan terjadi cenderung lebih kecil.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan dukungan organisasi dengan produktivitas kerja pada PT. Karya Lestari Samarinda.
2. Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada PT. Karya Lestari Samarinda
3. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara dukungan organisasi dengan produktivitas kerja pada PT. Karya Lestari Samarinda.

### **Saran**

Dalam skripsi ini, peneliti menyampaikan beberapa saran-saran yang berguna dan dapat dijadikan pertimbangan bagi semua pihak yang terkait:

1. Kepuasan kerja dan dukungan organisasi yang sudah tercipta dengan baik pada PT. Karya Lestari Samarinda secara langsung akan memberikan efek positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan mengurangi biaya dalam pelatihan mendasar dalam bekerja, akan tetapi secara parsial kepuasan kerja yang tidak memiliki hubungan dengan produktivitas kerja harus lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan survey kepuasan kerja terhadap karyawan
2. Pada penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan referensi variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja

sehingga lebih banyak lagi faktor yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat produktivitas kerja yang rendah pada setiap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P, 2009. Psikologi Kerja, Jakarta: Rineka Cipta
- Aube, C., V. Rousseau and EM. Morin. 2007. Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*. 22: 479-495
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L. & Aselage, J. 2009. Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? *The Journal of Social Psychology*, 149, 1, 119-124.
- Eisenberger, R.; Stinglhamber, F; Vandenberghe, C.; Sucharski, I.L.; dan Rhoades, L. 2002. Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3): 565-571
- Foley, Sharon., Ngo Hang-Yue., & Steven Lui. 2005, The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, Vol.22, pp 237-256.
- Gie. T. L. 2007. Administrasi Perkantoran Modern, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Gomes, F. C. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. 2012. Manajemen Personal dan sumber Daya manusia, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris, A. (2013). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dosen. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 45-55.
- Kusasi, M. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kaltim. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 1(2), 102-117.
- Kusnendi. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: PPUT.
- Martoyo, S. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- Miao, R. 2011. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Institute of Behavioral and Applied Management Journal*
- Muchdarsyah Sinugan. 2009. Produktivitas pa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Rhoades, L dan Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*
- Rhoades, L., Eisenberger, R., dan Armeli, S. 2001. Affective Commitment to Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86: 825-836
- Riggio, R.E. 2005. Introduction to Industrial/Organizational Psychology. USA: Scott, Foresman & amp:co.
- Robbins, S, 2008. Organizational Behaviour, Tenth Edition, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Macanang Jaya Cemerlang
- Sadili. S. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 2). Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, S 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J, 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Simamora, H, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Weiten, W. 2007. Psychology Themes and Variations. Thomson Learning Inc. USA.