

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada era globalisasi, saat ini memiliki persaingan yang cukup ketat dengan perusahaan kompetitornya. Teknologi yang semakin canggih menuntut setiap perusahaan harus dapat memiliki peralatan yang canggih, perusahaan yang memiliki teknologi canggih adalah perusahaan yang efektif dalam hal memproduksi produknya. Pernyataan tersebut membuat perusahaan terfokus pada teknologi saja, kurang adanya perhatian pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia bukanlah sebagai faktor penunjang terbentuknya perusahaan atau organisasi, melainkan sebuah aset terpenting yang mutlak ada. Keberadaan mereka di dalam perusahaan merupakan penggerak, pengelola, pengatur, penyeimbang. Tanpa ada peran dari sumber daya manusia, perusahaan tidaklah dapat berjalan. Tuntutan zaman memaksa PT Wahana Persada Lampung harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

PT Wahana Persada Lampung merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Indomobil Sukses Internasional. Tbk. PT Wahana Persada Lampung berdiri pada Tanggal 7 Maret 2002, yang beralamat di Jl. ZA Pagar Alam No. 6 Kecamatan Kedaton, Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penyaluran resmi kendaraan bermotor khususnya mobil merek Nissan dan Datsun.

PT Wahana Persada Lampung merupakan kantor cabang satu-satunya yang menangani penyaluran resmi produk mobil Nissan dan Datsun sekaligus pembelian suku cadang dan servis di Provinsi Lampung.

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Kondisi tersebut jika terpenuhi akan menimbulkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan. Hal tersebut tidaklah mudah, salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbin (2008: 99) kepuasan kerja didefinisikan sebagai berikut:

“Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.”

Menurut Robbin (2008: 99) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan yang mereka tekuni, sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah, memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Perasaan positif dan negatif tersebut mengimplikasikan sikap yang ditunjukkan karyawan selama bekerja di perusahaan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor. Menurut Luthan (2006: 243) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari lima faktor diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi kerja, dan penyelia (supervisi). Mengenai gaji, PT Wahanan Persada Lampung memberikan gaji kepada karyawan sudah sesuai dengan UMR, namun

Gaji merupakan salah satu faktor sensitif mengenai puas tidaknya seseorang dalam bekerja. Pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja merupakan faktor terpenting kenyamanan dalam bekerja. Pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian akan memberikan kenyamanan tersendiri bagi karyawan, apabila pekerjaan itu tidak sesuai dengan harapan mereka hal ini akan berdampak buruk bagi produktivitas kerjanya. Selain pekerjaan itu sendiri, karyawan juga akan merasa nyaman apabila rekan kerja mereka memberikan kenyamanan secara psikologis, hal ini berdampak pada *mood* yang timbul selama bekerja. Hubungan antar karyawan PT Wahanan Persada Lampung masih pada batas yang normal dan wajar. Kepuasan karyawan juga dipengaruhi oleh promosi, promosi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki keahlian, giat dalam bekerja dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Selain promosi, penyelia dari masing-masing divisi juga mempengaruhi kepuasan mereka. Penyelia melakukan pengawasan yang bersifat kekeluargaan namun juga tetap memperhatikan kedisiplinan

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya selalu berpihak terhadapnya, namun hal tersebut sulit untuk dicapai. Robbin (2008: 100) mengemukakan komitmen organisasi bahwa:

“Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Definisi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbin dapat dijabarkan bahwa keberpihakan karyawan di dalam sebuah perusahaan akan berpengaruh terhadap komitmen. Tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan akan

menimbulkan suatu keinginan karyawan bahwa ia ingin dipertahankan oleh perusahaan (komitmen afektif), sebaliknya rendahnya komitmen mereka akan menimbulkan keterpaksaan dalam bekerja karena tidak memiliki alternatif lain (komitmen berkelanjutan). Keterpaksaan karyawan yang berlangsung lama, lama kelamaan akan menimbulkan rasa jenuh dan bekerja hanya merupakan kewajiban saja (komitmen normatif), sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini yang menyebabkan jumlah karyawan

PT Wahana Persada Lampung mengalami fluktuasi dalam periode yang cukup lama. Jumlah karyawan PT Wahana Persada Lampung tidaklah selalu tetap.

Tahun 2015 PT Wahana Persada Lampung memiliki karyawan tetap berjumlah 69 karawan dari seluruh divisi yang ada. Divisi tersebut diantaranya Nissan Sales Head yang berjumlah tiga orang, *sales executif* yang berjumlah 29 orang, *sales counter* yang berjumlah dua orang, *service advisor* dan *foreman* yang berjumlah tiga orang, *technician* yang berjumlah 11 orang, *finance staff* yang berjumlah dua orang, dan Nissan *stock and delivery administrator*, *workshop head*, *workshop administrator*, *workshop tool & equipment*, *QA-Cotech*, *Customer relation staff*, *finance accounting head*, *accounting staff*, Nissan *sales Administrator*, *HR General Affair staff*, *chasier*, *driver*, *ordering administrator* yang masing-masing berjumlah satu orang.

Jumlah dan bagian pekerjaan karyawan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Jumlah karyawan PT Wahana Persada Lampung Tahun 2015

Bagian/ Divisi	Jumlah
<i>Nissan Sales Head</i>	3
<i>Sales Executif</i>	29
<i>Sales Counter</i>	2
<i>Nissan Stock and Delivery Administrator</i>	1
<i>Workshop Head</i>	1
<i>Service Advisor</i>	3
<i>Parts Administrator</i>	2
<i>Foreman</i>	3
<i>Technician</i>	11
<i>Workshop Administrator</i>	1
<i>Workshop Tool & Equipment</i>	1
<i>QA- Cotech</i>	1
<i>Custemer Relation Staff</i>	1
<i>Finance & Accounting Head</i>	1
<i>Finance Staff</i>	2
<i>Accounting Staff</i>	1
<i>Nissan Sales Administrator</i>	1
<i>Custemer Relation Staff</i>	1
<i>HR General Affair Staff</i>	1
<i>Chasier</i>	1
<i>Driver</i>	1
<i>Ordering Administrator</i>	1
Total Karyawan Keseluruhan	69

Sumber: PT Wahana Persada Lampung, 2015

Tabel 1 merupakan tabel banyaknya jumlah karyawan tetap yang dimiliki oleh PT Wahana Persada Lampung, berikut dengan bagian pekerjaannya. Setiap perusahaan memiliki target-target yang ingin dicapai, target dalam penjualan produk misalnya. Target penjualan berhubungan dengan produktivitas perusahaan, dan produktivitas perusahaan secara tidak langsung berhubungan juga dengan produktivitas kerja karyawan. Jika target penjualan terealisasi dengan baik, dapat

dikatakan produktivitas perusahaan baik begitupula sebaliknya. Umar (2005: 9) mendefinisikan pengertian produktivitas secara umum sebagai berikut:

“Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).”

Pengertian produktivitas yang dikemukakan oleh Umar (2005: 9), peneliti menemukan terjadi penurunan produktivitas perusahaan PT Wahana Persada Lampung dalam menjualkan produknya (dapat dilihat pada Tabel 2).

Produktivitas kerja karyawan perbulan dapat diketahui dengan cara banyaknya *output* dibagi dengan *input* yang ada. Produktivitas menurut Umar (2005: 9) dapat dirinci pada rumus berikut:

Produktivitas karyawan dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{output}}{\text{input}} = \frac{\text{Jumlah unit terjual}}{\text{Jumlah karyawan}}$$

Target produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{target penjualan}}{\text{Jumlah karyawan}} = \frac{64}{69} = 0,92 \text{ unit/org}$$

Produktivitas kerja karyawan dihitung menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Umar (2005: 9), maka dapat diperoleh produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung perbulannya sebesar 0,92 unit/orang. Produktivitas kerja karyawan tersebut menjadi hal yang harus dicapai oleh setiap karyawan pada setiap bulannya. Penjualan merupakan tujuan setiap perusahaan untuk memperoleh pendapatan. Diketahui untuk besarnya jumlah penjualan dan

produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung pada Tahun 2014

dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Jumlah Penjualan dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Wahana Persada Lampung Tahun 2014

Bulan	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Jumlah Karyawan	Target Produktivitas kerja perbulan (unit/orang)	Produktivitas kerja perbulan (unit/orang)
Januari	64	75	69	0,92	1,08
Februari	64	85	69	0,92	1,23
Maret	64	111	69	0,92	1,60
April	64	99	69	0,92	1,43
Mei	64	98	69	0,92	1,42
Juni	64	104	69	0,92	1,50
Juli	64	63	69	0,92	0,91
Agustus	64	55	69	0,92	0,79
September	64	53	69	0,92	0,76
Oktober	64	43	69	0,92	0,62
November	64	47	69	0,92	0,68
Desember	64	58	69	0,92	0,84
Total	768	891	69	0,92	12,86

Sumber: PT Wahana Persada Lampung, 2015

Tabel 2 merupakan tabel jumlah penjualan selama Tahun 2014, jumlah karyawan, dan jumlah produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung.

Periode bulan Januari-Juni produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan, bulan Januari sebesar 1,08 unit/orang, bulan Februari 1,23 unit/orang, bulan Maret 1,60 unit/orang, bulan April 1,43 unit/orang, bulan Mei 1,42 unit/orang, dan bulan Juni 1,50 unit/orang. Periode bulan Juli-Desember produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan atau <0,92 unit/orang, yaitu pada bulan Juli sebesar 0,91 unit/orang, bulan Agustus 0,79 unit/orang, bulan September 0,76 unit/orang, bulan Oktober 0,62 unit/orang, bulan November 0,68 unit/orang, bulan Desember 0,84

unit/orang. Target produktivitas kerja pada periode Juli-Desember masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan diduga menurun, berdasarkan hasil observasi di PT Wahana Persada Lampung. Para karyawan mengeluh akan keterpaksaan mereka dalam bekerja, rata-rata karyawan beralasan kerja dengan perusahaan karena ingin mencukupkan hidup mereka saja, dan sulitnya mencari pekerjaan yang kecil kemungkinan lebih baik dari sekarang. Keluhan masalah juga sering kali di tunjukkan pada saat observasi ke lapangan, beberapa karyawan golongan bawah seperti security mengeluh akan gaji yang ala kadarnya walaupun sudah sesuai dengan UMR, dengan alasan untuk menghidupi keluarga gaji tetaplah selalu kurang. Gaji yang diberikan perusahaan tidaklah mencukupi kebutuhan hidup mereka, mereka kerap kali bekerja dengan rasa bosan dan malas. Selain hal tersebut peneliti mencurigai adanya kemampuan fisik karyawan yang tidak seimbang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, kurang nyamannya sarana pendukung, dan prasarana yang mempersulit mereka (Simanjutak, 2001: 39). Hasil perhitungan produktivitas kerja dan observasi dengan beberapa karyawan, peneliti menduga bahwa tingkat kepuasan kerja di PT Wahana Persada Lampung masih rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan menurut Hartatik (2014: 233) adalah tingkat kehadiran karyawan. Berikut data absensi karyawan. PT Wahana Persada Lampung Tahun 2014 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah Absensi Karyawan PT Wahana Persada Lampung per bulan selama Tahun 2014

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	Tidak Hadir (Hari)	Tingkat kehadiran (Hari)	Absensi Rate (Hari)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Januari	24	69	1656	1644	12	99,27	0,73
Februari	24	69	1656	1644	12	99,27	0,73
Maret	25	69	1725	1713	12	99,30	0,72
April	25	69	1725	1711	14	99,18	0,82
Mei	23	69	1587	1578	9	99,43	0,57
Juni	25	69	1725	1716	9	99,47	0,53
Juli	23	69	1587	1563	24	98,48	1,52
Agustus	25	69	1725	1716	9	99,47	0,53
September	26	69	1794	1784	10	99,44	0,56
Oktober	26	69	1794	1784	10	99,44	0,56
November	25	69	1725	1716	9	99,47	0,53
Desember	25	69	1725	1717	8	99,53	0,47
Total	296	828	20424	20286	138	1190,64	8,27
Rata-Rata	24,67	69	1702	1690,33	11,67	99,22	0,68

Sumber: PT Wahana Persada Lampung, 2015

Tabel 3 merupakan tabel jumlah absensi karyawan PT Wahana Persada Lampung.

Tabel 3 tersebut berisikan banyaknya hari pada bulan-bulan di periode Tahun 2014, jumlah karyawan tetap, total hari kerja per bulan selama satu tahun, jumlah kehadiran, jumlah ketidakhadiran, tingkat kehadiran dalam *percent* (%), dan jumlah absensi rate (%). Untuk penghitungan pada Tabel 3, dapat dirinci pada rumus berikut:

a. Total Hari Kerja= kolom 2 x kolom 3

b. Hadir= Kolom 4 – kolom 6

c. Tingkat Kehadiran= $\frac{\text{Kolom 5}}{\text{Kolom 4}} \times 100\%$

d. Tidak Hadir= Jumlah Ketidakhadiran karyawan selama 1 bulan

$$e. \text{ Tingkat Absensi} = \frac{\text{Kolom 6}}{\text{Kolom 4}} \times 100\%$$

f. Jumlah Karyawan= Jumlah karyawan (69)

Tabel 3 maka rata-rata tingkat absensi PT Wahana Persada Lampung pada Tahun 2014 sebesar 0,68. Tertinggi pada bulan Juli sebesar 1,52.

Toleransi ketidakhadiran yang diberikan oleh PT Wahana Persada Lampung kepada karyawannya adalah 3 hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan akan mendapat Surat Peringatan (SP) dan 5 hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan karyawan yang bersangkutan dianggap sudah tidak bekerja di perusahaan. Karyawan PT Wahana Persada Lampung diberikan izin sakit, cuti, dan urusan pribadi lainnya selama 2 hari. Tingkat kepuasan kerja cukup berpengaruh terhadap komitmen karyawan dengan perusahaan, hal ini bisa saja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawannya.

Tahun 1997 Scandura dan Melenie J. Lankau melakukan sebuah penelitian Internasional dengan judul *Relationship of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction*.

Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa para manajer perempuan pada berbagai perusahaan lebih cenderung untuk fleksibel dalam hal waktu kerja.

Waktu kerja yang fleksibel meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi mereka.

Sebuah penelitian Internasional pada Tahun 2012 juga dilakukan oleh Erbasi dkk dengan judul *The Correlation Between Organizational Commitment and Job Satisfaction with A Perception of Performance Evalution*. Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa tidak adanya hubungan *job status* dengan kepuasan kerja dan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Penelitian di Indonesia dilakukan oleh Almigo pada Tahun 2004 dengan judul Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan, yang dilakukan pada Perusahaan Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang distribusi Pupuk Sriwijadja di Palembang. Penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah, bahwa peneliti ini dilakukan pada perusahaan Perseroan Terbatas (PT) dalam bidang distribusi kendaraan bermotor, khususnya mobil. Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti di beberapa daerah, peneliti menduga terjadi masalah hal yang sama pada PT Wahana Persada Lampung.

Hal ini lah yang mendasari penulis untuk mengambil judul penelitiannya yaitu **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Wahana Persada Lampung di Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung di Bandar Lampung?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung di Bandar Lampung?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat serangkaian penelitian yang dilakukan di PT Wahana Persada Lampung adalah:

1. Secara teoritis ilmiah untuk menerapkan ilmu-ilmu khususnya ekonomi kedalam dunia praktek.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi PT Wahana Persada Lampung.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia saat ini merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Perusahaan akan berjalan secara maksimal, efektif, dan efisien apabila para pekerja di dalamnya dapat terkoordinasikan dengan baik. Usaha yang dilakukan perusahaan untuk dapat menciptakan pekerja yang berkualitas salah satunya dengan memberikan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Kepuasan kerja karyawan menurut Robbin (2008: 99) adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Ada lima indikator kepuasan kerja menurut Luthan (2006: 243):

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Promosi pekerjaan,

5. Penyelia (supervisi)

Penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Luthan, merupakan hal yang paling sesuai sebagai kerangka penelitian. Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Tranggono, 2008: 81). Berikut jenis-jenis komitmen organisasi menurut Robbin (2008: 101) adalah:

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Merupakan perasaan emosional dimana karyawan berkeinginan untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena adanya kesesuaian antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Merupakan perasaan emosional dimana karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi tertentu karena tidak memiliki alternatif lain. Dan Persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini.

Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen berkelanjutan, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Perasaan emosional dimana karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi tertentu karena adanya tekanan dari orang lain, sehingga keberadaannya merupakan suatu kewajiban atau keterpaksaan.

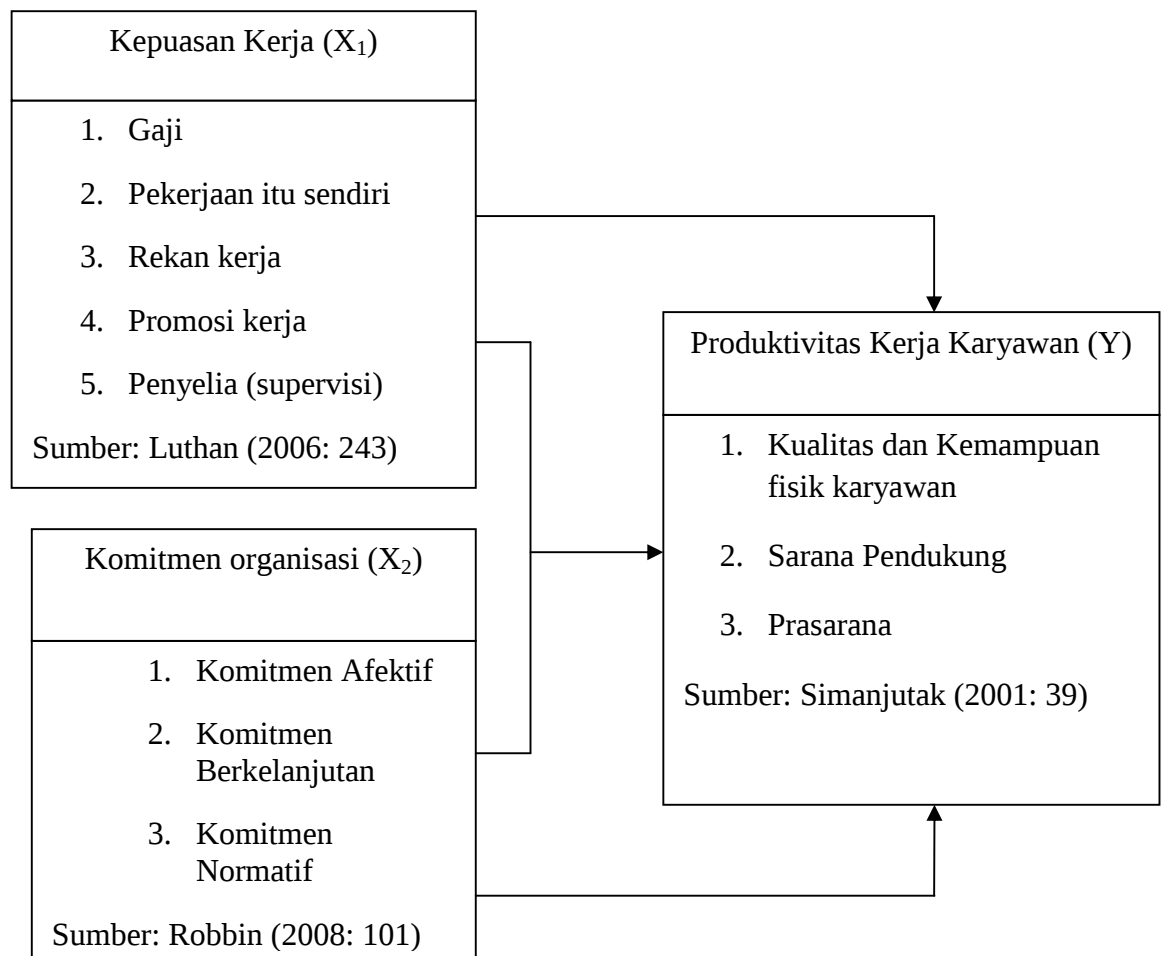
Komitmen akan menimbulkan sebuah semangat kerja agar mereka tetap dipertahankan oleh perusahaan. Hal ini akan membuat mereka bekerja semaksimal mungkin, dan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja karyawan menurut Umar (2005: 9) adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Simanjutak (2001: 39) yaitu:

1. Kualitas dan Kemampuan fisik karyawan
2. Sarana Pendukung
3. Prasarana

Simanjutak menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan meliputi tiga hal yaitu, kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung, dan prasarana. Peran produktivitas kerja sangat penting bagi perusahaan, karena jika produktivitas kerja karyawan baik maka produktivitas perusahaan pun akan baik dan sebaliknya, jika produktivitas kerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula pada produktivitas kerja perusahaan. Hal ini akan mempengaruhi besarnya jumlah penjualan produk PT Wahana Persada Lampung. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Simanjutak merupakan faktor yang sesuai sebagai indikator variabel terikat (*Y*) kerangka penelitian. Variabel bebas 1 (X_1) adalah kepuasan kerja dengan menggunakan teori dari Luthan dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya ada 5 hal yaitu, gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi jabatan, penyelia (*supervisi*), sedangkan variabel

bebas 2 (X_2) adalah komitmen organisasi dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbin, dimana terdapat tiga jenis komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Penjabaran oleh peneliti tersebut dapat diringkas dalam suatu bagan kerangka pemikiran, bagan tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.

Bagan kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar 1 di atas merupakan bagan kerangka pemikiran pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana

Persada Lampung di Bandar Lampung. Indikator kepuasan kerja bersumber dari Luthan, indikator komitmen organisasi bersumber dari Robbin, dan indikator produktivitas kerja karyawan bersumber dari Simanjuntak.

1.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan hipotesis bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung di Bandar Lampung.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung di Bandar Lampung.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung di Bandar Lampung.