

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Semarak Dana Mojokerto

Nur Mirsanda Putri Mardlyah^{1*}, Imam Baidlowi², Agoes Hadi Poernomo³

¹⁻³Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Jabon No. KM.07, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kab. Mojokerto, Jawa Timur

*Korespondensi penulis: putrimirsanda20@email.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee productivity at the Semarak Dana Mojokerto Savings and Loan Cooperative. The problem of low discipline and performance of marketing staff is an important background, given the limited empirical studies on human resource factors in micro cooperatives in Indonesia. This study uses a quantitative approach with a total sampling technique on 35 respondents. The instrument, in the form of a questionnaire, consisted of 28 statement items measured on a 1–5 Likert scale, with validity and reliability tests showing good results (Cronbach's Alpha > 0.70). Multiple linear regression analysis was used with the help of SPSS 26. The results of the study show that job satisfaction has a significant positive effect on productivity ($\beta = 0.723$, $p < 0.05$), as does organizational commitment ($\beta = 0.555$, $p < 0.05$). Simultaneously, these two variables contribute to an increase in employee productivity with a coefficient of determination of 77.8%. These findings support the theories of Locke (1976) and Meyer & Allen (1991) and are in line with previous studies, although the context of micro cooperatives provides unique characteristics. The practical implications of this study encourage cooperatives to strengthen their reward systems, provide training, and improve work SOPs, particularly in marketing services. The limitations of this study lie in the small sample size and cross-sectional design. Future research is recommended to use a larger sample, a longitudinal approach, and include moderator variables such as work motivation or organizational culture.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, employee productivity, cooperative, human resources

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Semarak Dana Mojokerto. Permasalahan rendahnya disiplin dan kinerja staf marketing menjadi latar belakang penting, mengingat masih terbatasnya kajian empiris tentang faktor-faktor SDM pada koperasi mikro di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling pada 35 responden. Instrumen berupa kuesioner terdiri dari 28 item pernyataan yang diukur dengan skala Likert 1–5, dengan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil yang baik (Cronbach's Alpha > 0,70). Analisis regresi linier berganda digunakan dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0,723$, $p < 0,05$), demikian pula komitmen organisasi ($\beta = 0,555$, $p < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 77.8%. Temuan ini mendukung teori Locke (1976) dan Meyer & Allen (1991), serta sejalan dengan studi sebelumnya, meskipun konteks koperasi mikro memberikan karakteristik unik. Implikasi praktis penelitian ini mendorong koperasi untuk memperkuat sistem reward, menyediakan pelatihan, dan memperbaiki SOP kerja, khususnya dalam layanan marketing. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ukuran sampel kecil dan desain cross-sectional. Penelitian mendatang disarankan menggunakan sampel lebih luas, pendekatan longitudinal, serta memasukkan variabel moderator seperti motivasi kerja atau budaya organisasi.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, produktivitas kerja, koperasi, sumber daya manusia

1. LATAR BELAKANG

Di tengah dinamika persaingan global, produktivitas karyawan menjadi salah satu elemen kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk koperasi sebagai

Received: Aug 25, 2025; Revised: Sept 07, 2025; Accepted: Sept 08, 2025;

Online Available: September 08, 2025; Published: September 08, 2025;

*Nur Mirsanda Putri Mardlyah putrimirsanda20@email.com

lembaga keuangan mikro. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target organisasi, tetapi juga berhubungan dengan keberlangsungan usaha dalam menghadapi perubahan pasar dan kebutuhan anggota. Dua faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa kebutuhan kerjanya terpenuhi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal, sehingga secara tidak langsung mendukung pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis ketika karyawan merasa nyaman, dihargai, dan memperoleh makna dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, disiplin, dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menimbulkan penurunan kinerja, absensi tinggi, dan bahkan turnover intention (Adiwinata, Irvan, & Sutanto, 2020). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komitmen organisasi, yaitu sejauh mana karyawan loyal serta memiliki ikatan emosional terhadap tempat mereka bekerja. Komitmen yang tinggi akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten dalam memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1991).

Konteks lokal juga memperlihatkan tantangan tersendiri. Koperasi Simpan Pinjam Semarak Dana Mojokerto, sebagai lembaga keuangan mikro, berperan penting dalam memberikan akses pendanaan kepada masyarakat dan pelaku usaha kecil. Namun, dalam praktiknya, koperasi ini menghadapi permasalahan produktivitas, khususnya pada bagian marketing. Fenomena seperti staf marketing yang sering lupa membawa kwitansi ketika melayani nasabah menunjukkan lemahnya kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Kondisi ini berdampak langsung terhadap kepercayaan nasabah dan pencapaian target kinerja koperasi.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas. Misalnya, penelitian Utami dan Wibowo (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. Penelitian lain oleh Pratiwi dan Nugroho (2021) menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan manufaktur. Sementara itu, studi Dewi (2022) pada koperasi di Yogyakarta menunjukkan bahwa kombinasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu meminimalisasi turnover intention dan meningkatkan kinerja kolektif. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji faktor-faktor tersebut pada koperasi mikro di Mojokerto, khususnya dengan fokus pada divisi marketing, masih sangat terbatas.

Research gap inilah yang menjadi dasar penelitian ini. Mayoritas studi terdahulu berfokus pada sektor jasa dan manufaktur, sedangkan konteks koperasi, khususnya koperasi mikro di daerah Mojokerto, belum banyak dikaji. Padahal, koperasi memiliki karakteristik berbeda dibanding perusahaan pada umumnya, terutama dari segi orientasi sosial-ekonomi dan hubungan kedekatan dengan anggota. Dengan demikian, penting untuk menguji secara empiris bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi memengaruhi produktivitas karyawan pada sektor koperasi mikro.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan Koperasi Semarak Dana Mojokerto. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara faktor psikologis karyawan dengan kinerja dalam konteks koperasi mikro. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen koperasi dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM, terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat komitmen organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kekosongan literatur di bidang manajemen koperasi mikro, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan. Hasil penelitian diharapkan mampu membantu pengelola koperasi dalam merancang program peningkatan kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada pelayanan optimal kepada anggota.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep paling klasik dalam psikologi industri dan organisasi. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja mereka. Definisi ini menekankan bahwa kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan realitas yang mereka hadapi di tempat kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap, motivasi, dan kinerja, sehingga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi.

Penelitian terdahulu mendukung hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Judge, Thoresen, Bono, dan Patton (2001) dalam meta-analisisnya menemukan adanya korelasi signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja dengan

koefisien rata-rata 0,30. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar pula kontribusi positif karyawan terhadap produktivitas organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya berperan sebagai faktor motivasional, tetapi juga menjadi determinan utama dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.

Indikator kepuasan kerja yang relevan untuk penelitian ini merujuk pada aspek pekerjaan, gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja (Efendi et al., 2023). Secara operasional, indikator ini diukur melalui instrumen kuesioner berbasis skala Likert lima poin, misalnya dengan item “Saya merasa puas dengan imbalan yang saya terima dari organisasi” untuk aspek gaji, atau “Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas” untuk aspek rekan kerja. Indikator-indikator tersebut membantu menjelaskan dimensi psikologis dan praktis yang membentuk persepsi kepuasan kerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga memainkan peran sentral dalam memengaruhi produktivitas. Meyer dan Allen (1991) mengembangkan teori komitmen organisasi dengan tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (ikatan emosional terhadap organisasi), komitmen normatif (rasa kewajiban untuk tetap bersama organisasi), dan komitmen kontinuan (pertimbangan biaya-manfaat jika meninggalkan organisasi). Teori ini menegaskan bahwa komitmen karyawan tidak hanya soal loyalitas, tetapi juga keterikatan emosional dan rasional terhadap organisasi.

Penelitian empiris mendukung peran komitmen organisasi terhadap kinerja. Afrina et al. (2021) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik dan lebih jarang menunjukkan perilaku kontraproduktif. Begitu pula, Pratiwi dan Nugroho (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan sektor manufaktur di Indonesia. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa komitmen organisasi adalah faktor yang tidak bisa diabaikan dalam membangun keunggulan bersaing berbasis sumber daya manusia.

Indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini mencakup kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan karyawan (Putra, 2021). Dalam kuesioner, indikator ini diterjemahkan melalui item seperti “Saya berusaha maksimal agar tujuan organisasi tercapai” (kemauan), “Saya ingin tetap bekerja di organisasi ini dalam jangka panjang” (kesetiaan), dan “Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini” (kebanggaan).

Dengan pengukuran ini, komitmen organisasi dapat dioperasionalisasi secara konkret dan terukur.

Produktivitas kerja sebagai variabel dependen didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghasilkan output sesuai standar kualitas dalam waktu yang efisien (Madjidu et al., 2022). Produktivitas dipengaruhi oleh aspek kemampuan, semangat kerja, mutu, efisiensi, serta pengembangan diri (Eksan & Dharmawan, 2020). Indikator tersebut dalam instrumen kuesioner diwujudkan dalam pernyataan seperti “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik” (mutu) atau “Saya berusaha meningkatkan hasil kerja saya dari waktu ke waktu” (peningkatan hasil).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan positif antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas. Utami dan Wibowo (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada sektor jasa. Dewi (2022) menegaskan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja koperasi di Yogyakarta. Sementara itu, Husaeni dan Febrian (2023) menggarisbawahi bahwa produktivitas kerja dalam organisasi merupakan hasil sinergi antara faktor internal karyawan dan manajemen organisasi. Namun, penelitian yang menguji variabel-variabel tersebut dalam konteks koperasi mikro, khususnya di Mojokerto, masih jarang ditemukan.

Berdasarkan landasan teori dan temuan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. Pertama, kepuasan kerja diperkirakan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena karyawan yang puas cenderung bekerja lebih efektif dan efisien (Locke, 1976; Judge et al., 2001). Kedua, komitmen organisasi diduga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena karyawan dengan ikatan emosional dan loyalitas tinggi akan menunjukkan dedikasi lebih besar (Meyer & Allen, 1991). Ketiga, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan diperkirakan berpengaruh terhadap produktivitas, karena kombinasi keduanya membentuk sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2019).

Dengan kerangka konseptual ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan pemahaman praktis bagi koperasi mikro dalam mengelola karyawan. Hasil penelitian ini juga akan menjadi dasar untuk menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih efektif, khususnya dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen yang berorientasi pada produktivitas kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. Lokasi penelitian adalah Koperasi Simpan Pinjam Semarak Dana Mojokerto yang beralamat di Jl. Empunala No. 389, Mojokerto. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan koperasi yang berjumlah 35 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan melibatkan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian. Metode ini dipilih karena ukuran populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan menghindari bias seleksi (Sugiyono, 2023). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung (paper-based questionnaire) kepada responden pada periode 01–30 April 2025, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah, buku referensi, serta dokumen internal koperasi yang relevan dengan topik penelitian.

Instrumen penelitian terdiri atas tiga variabel, yakni kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja. Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan lima indikator (pekerjaan, gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja) dengan total 10 butir pernyataan. Variabel komitmen organisasi mencakup tiga indikator (kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan) dengan total 9 butir pernyataan. Adapun variabel produktivitas kerja diukur melalui enam indikator (kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi) dengan total 12 butir pernyataan. Seluruh butir pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = “sangat tidak setuju” hingga 5 = “sangat setuju”, dan skor akhir dihitung dengan menjumlahkan skor tiap item, kemudian dirata-ratakan untuk memperoleh nilai tiap variabel (Hair et al., 2019). Prosedur pengumpulan data dilakukan setelah memperoleh persetujuan dari manajemen koperasi dan informed consent dari seluruh responden, guna memastikan aspek etika penelitian terpenuhi (Creswell & Creswell, 2018). Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Mengingat jumlah sampel relatif kecil ($n = 35$), penelitian ini memiliki keterbatasan dari sisi kekuatan statistik. Berdasarkan pendekatan power analysis, ukuran sampel ini hanya cukup untuk mendeteksi efek menengah hingga besar (Cohen, 1992), sehingga hasil penelitian harus ditafsirkan dengan hati-hati dan direkomendasikan untuk diuji kembali pada populasi yang lebih besar dalam studi lanjutan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Semarak Dana Mojokerto. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian, yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Proses pengumpulan data dilaksanakan dalam rentang waktu Mei 2025 hingga Juni 2025, dengan pengambilan data lapangan langsung di lokasi koperasi. Data yang diperoleh berupa jawaban responden terhadap kuesioner yang mengukur variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja karyawan.

1) Uji Instrumen

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja memenuhi kriteria validitas. Pada variabel kepuasan kerja (X1), nilai r hitung berkisar antara 0,662 hingga 0,740, lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,3338, sehingga seluruh 10 item dinyatakan valid. Hal serupa ditunjukkan pada variabel komitmen organisasi (X2) dengan 6 item, di mana nilai r hitung berada pada rentang 0,678 hingga 0,865, juga lebih tinggi dari r tabel sehingga seluruh item valid. Sementara itu, variabel produktivitas kerja (Y) yang terdiri dari 12 item memperlihatkan nilai r hitung antara 0,718 hingga 0,952, sehingga semuanya dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebesar 0,886 untuk kepuasan kerja, 0,878 untuk komitmen organisasi, dan 0,965 untuk produktivitas kerja. Seluruh nilai tersebut lebih tinggi daripada standar minimum 0,70 (Hair et al., 2019), sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terbukti layak sebagai alat ukur untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja.

2) Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan untuk analisis regresi linier. Uji normalitas melalui grafik P-Plot memperlihatkan bahwa titik data mengikuti garis diagonal, sehingga distribusi data dapat dikatakan normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,276 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 3,625 pada

kedua variabel independen. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,10 untuk tolerance dan lebih kecil dari batas maksimum 10 untuk VIF (Ghozali, 2021), sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menunjukkan sebaran titik residual yang acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, yang menandakan tidak adanya pola tertentu. Dengan demikian, data penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3) Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	3.137	3.368	.931	.359
	kepuasan kerja	.723	.197	.581	3.667
	komitmen organisasi	.555	.264	.333	2.099

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 26

Bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut: $Y = 3,137 + 0,723\beta_1 + 0,555\beta_2 + e$. Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar 3,137 menunjukkan bahwa ketika variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berada pada nilai nol, maka nilai produktivitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Semarak Dana Mojokerto adalah 3,137.

2. Kepuasan kerja (X_1)

Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,723. Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,723.

3. Komitmen organisasi (X_2)

Koefisien regresi variabel Komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,555. Komitmen organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,555.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.764	2.88589

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepuasan kerja

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 26

Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,778 atau setara dengan 77,8%. Artinya, kedua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh sebesar 77,8% terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 22,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

5) Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara satu per satu atau parsial.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Hipotesis	Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	t Hitung	Sig.
H ₁	Kepuasan Kerja	0,723	3,667	0,001
H ₂	Komitmen Organisasi	0,555	2,099	0,044

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 26

1. H₁= Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai t hitung sebesar $3,667 > t$ tabel sebesar 2,037, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis H₁ dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. H₂= Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai t hitung sebesar $2,099 > t$ tabel sebesar 2,037, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,044 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis H₂ dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

b. Uji F (simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.234	2	467.117	56.087	.000 ^b
	Residual	266.508	32	8.328		
	Total	1200.743	34			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepuasan kerja

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 26

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk mengambil keputusan melalui perbandingan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , langkah pertama yang perlu dilakukan adalah menentukan nilai F_{tabel} terlebih dahulu. Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan dalam tabel, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $56,087 > F_{tabel}$ sebesar 3,295. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Semarak Dana Mojokerto. Secara teoretis, temuan ini sesuai dengan definisi Locke (1976) yang menekankan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan harapan mereka, maka mereka terdorong untuk bekerja lebih efektif. Hal ini juga sejalan dengan meta-analisis Judge et al. (2001) yang menegaskan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Interpretasi praktis dari hasil regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin kepuasan kerja pada skala Likert lima poin dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,723 poin. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor penting yang dapat mendorong kinerja individu di koperasi. Faktor kepuasan seperti gaji yang adil, peluang promosi, serta hubungan baik dengan rekan kerja berperan sebagai motivator yang signifikan. Dalam konteks koperasi,

karyawan yang puas akan lebih disiplin, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan kualitas layanan kepada anggota.

Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien sebesar 0,555. Hal ini sejalan dengan teori Meyer dan Allen (1991) yang menekankan bahwa komitmen afektif, normatif, dan kontinu mendorong karyawan untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan rasa bangga dan loyalitas tinggi terhadap koperasi cenderung lebih bertanggung jawab, konsisten, serta berusaha memenuhi target kerja yang ditetapkan.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Utami dan Wibowo (2020) yang menemukan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap produktivitas sektor jasa, serta Afrina et al. (2021) yang menegaskan pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Dewi (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak signifikan pada produktivitas di koperasi Yogyakarta. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh faktor kontekstual, seperti budaya kerja, sistem manajemen, dan tingkat persaingan antar koperasi. Hal ini menandakan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas bersifat kontekstual dan tidak bisa digeneralisasi sepenuhnya.

Dari sisi implikasi praktis, manajemen koperasi perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja dengan menyusun sistem remunerasi yang adil, memberikan peluang promosi yang jelas, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Selain itu, memperkuat komitmen organisasi dapat dilakukan melalui program pelatihan berkelanjutan, pembinaan nilai-nilai koperasi, serta pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi. Dalam konteks permasalahan spesifik di divisi marketing, koperasi perlu menetapkan SOP yang jelas, termasuk kewajiban membawa kwitansi setiap kali bertugas, agar disiplin kerja terjaga dan kepercayaan anggota tetap tinggi.

Dari perspektif kebijakan SDM, penerapan sistem reward berbasis kinerja menjadi salah satu strategi yang dapat meningkatkan kepuasan sekaligus memperkuat komitmen organisasi. Program pelatihan soft skills, seperti komunikasi dan pelayanan prima, juga perlu diberikan secara rutin untuk meningkatkan kualitas interaksi karyawan dengan anggota koperasi. Di sisi lain, sistem monitoring dan evaluasi kinerja harus diperkuat agar manajemen dapat mengidentifikasi kelemahan sejak dini dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Meskipun memberikan kontribusi penting, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil, yakni hanya 35 responden. Keterbatasan ini berdampak pada generalisasi temuan, sehingga hasil penelitian ini sebaiknya diuji kembali dengan sampel yang lebih besar dan beragam, misalnya melibatkan koperasi dari wilayah lain. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan, yang berpotensi memoderasi atau memediasi hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Koperasi Simpan Pinjam Semarak Dana Mojokerto. Peningkatan kepuasan kerja, misalnya melalui pemberian kompensasi yang adil, peluang promosi yang jelas, serta dukungan dari rekan kerja, terbukti mampu meningkatkan produktivitas secara nyata. Demikian pula, penguatan komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif berupa rasa bangga dan keterikatan emosional karyawan terhadap koperasi, menjadi faktor penting yang mendorong pencapaian target kerja. Dengan kontribusi ini, penelitian memberikan bukti empiris bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang menekankan keseimbangan antara kepuasan dan komitmen karyawan dapat menjadi kunci keberhasilan koperasi mikro dalam menghadapi tantangan persaingan.

Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan agar manajemen koperasi menyusun kebijakan SDM berbasis bukti, seperti penerapan sistem reward yang transparan, program pelatihan berkelanjutan, serta SOP kerja yang menekankan kedisiplinan, termasuk kewajiban membawa kwitansi dalam pelayanan marketing. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ukuran sampel yang kecil (35 responden) dan desain penelitian yang bersifat cross-sectional, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel lebih besar dari beberapa koperasi sejenis, menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat dinamika variabel dari waktu ke waktu, serta menambahkan variabel moderator atau mediator, seperti motivasi kerja atau budaya organisasi, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Adiwinata, M., Irvan, M., & Sutanto, E. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prospek Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–9.

Afrina, R., Ratnawati, V., Nurmayanti, P., & Yunina, F. (2021). Pengaruh kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi dan kompensasi terhadap kinerja account representative dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 833–842.

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Deny Sudrajat, S. (2025). Organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai (Studi pada LAZ Harfa). *Jurnal Riset Laboratorium*, 14(1), 739–750. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1400>

Dewi, R. K. (2022). Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention pada koperasi di Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(2), 112–124.

Efendi, R., Hamdun, E. K., & Pramesti, R. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PG Pradjekan Bondowoso dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2219. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3640>

Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2), 8–20. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>

Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Literatur review manajemen sumber daya manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Husaeni, A. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 66–78.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

Muhammad Whisnu Agitia, & Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan sistem reward terhadap produktivitas kerja driver Grab Bike (Studi pada komunitas Grab Bike Rumpun Online Semarang). *CiDEA Journal*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v1i1.85>

Pratiwi, A. N., & Nugroho, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 87–96.

Putra, R. A. (2021). Dan kepuasan kerja (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisataan: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36. <https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.16>

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>

Utami, D., & Wibowo, A. (2020). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(3), 201–210.

Yuliana Detun, A. P., & Ama Muda, V. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Kredit Hiro Heling. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(1), 19–30. <https://doi.org/10.59603/projemen.v9i1.204>