

THE INFLUENCE OF FACILITIES / INFRASTRUCTURE AND COMMITMENT TO JOB SATISFACTION IN PT. ARARA ABADI SINARMAS FORESTRY

Syerli Susanti¹, Syakdanur NAS², Gimin³

Email: syerli.sr37@gmail.com¹, ur_pekongkip@yahoo.com², gim_unri@yahoo.com³

No HP: 081267089069, 08127542165, 081365495205

*Education Studies Program
Faculty of Economics Teaching and Education
University of Riau*

Abstract: *The purpose of this study is to determine the facilities / infrastructure and commitment effect significant on job satisfaction at PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry. The population in this research is all employees at PT Arara Abadi part of planting seeds as many as 160 people with 114 people who research sample is determined by simple random sampling. Data collected in this study used questionnaire about the facilities / infrastructure, commitment, and job satisfaction are distributed to respondents. Data was analyzed using multiple linear regression analysis. In descriptive, facilities / infrastructure available inside including adequate category (80,7%), commitment to high category (89,5%), and job satisfaction to high category (72,2%). The result showed that facilities / infrastructure and commitment have a significant on the job satisfaction. Judging from the value (Rsquare) obtained a value of 0,096. The results prove that the meaning of the influence of facilities / infrastructure, commitment on job satisfaction is 9,6%. The regression equation $Y=27,455+0,222X_1+0,209X_2$.*

Key Words: *Job Satisfaction. Facilities / infrastructure, commitment,*

PENGARUH SARANA/PRASARANA DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ARARA ABADI SINARMAS *FORESTRY*

Syerli Susanti¹, Syakdanur NAS², Gimin³

Email: syerli.sr37@gmail.com¹, ur_pekconfkip@yahoo.com², gim_unri@yahoo.com³
No HP: 081267089069, 08127542165, 081365495205

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sarana/prasarana dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas *Forestry*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Arara Abadi bagian penanaman bibit yang berjumlah 160 orang dengan sampel penelitian 114 orang yang ditentukan dengan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tentang sarana/prasarana, komitmen, dan kepuasan kerja dengan disebarakan kepada responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Secara deskriptif, sarana/prasarana yang tersedia diperusahaan termasuk pada kategori memadai (80,7%), komitmen pada kategori tinggi (89,5%), dan kepuasan kerja pada kategori tinggi (72,2%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana/prasarana dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari nilai (Rsquare) diperoleh nilai sebesar 0,096. Hasil tersebut membuktikan bahwa artinya sumbangan pengaruh sarana/prasarana dan komitmen terhadap kepuasan kerja sebesar 9,6%. Dengan persamaan regresi $Y=27,455+0,222X_1+0,209X_2$.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Sarana/Prasarana, Komitmen.

PENDAHULUAN

PT. Arara Abadi Sinarmas *forestry* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industry *Plantation Forestry* atau HTI (Hutan Tanam Industri) yang menghasilkan produk *chip wood* (belahan kayu) sebagai material pembuatan *pulp* satau bubur kertas yang cukup banyak membutuhkan karyawan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas merupakan elemen yang vital yang harus dimiliki perusahaan dalam rangka aktivitas dan rutinitas perusahaan. Sebab sumber daya dengan produktivitas kerja yang baik dan bekerja secara efektif dan efisien harus terlibat didalamnya.

Berdasarkan observasi awal jumlah karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas *forestry* tahun 2014 hingga 2017 terus mengalami *turnover* karyawan pada bagian penanaman bibit. Beberapa karyawan berhenti dengan permintaan sendiri karena kurangnya rasa kepuasan kerja terhadap gaji yang diberikan.

Robbins (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap produktif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Mangkunegara (2015) mengemukakan terdapa 6 teori kepuasan kerja yaitu:

- 1) Teori keseimbangan (*equity theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adams. Wexley dan Yukl mengemukakan komponen utama dari teori ini adalah: input adalah suatu nilai yang diberikan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya, outcome adalah semua nilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, comparison person adalah seorang pegawai yang berada dalam organisasi yang sama ataupun diluar organisasi atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya, dan equity-inequity adalah suatu yang dirisaukan karyawan adil atau tidak adil.
- 2) Teori perbedaan (*discrepancy theory*)
Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.
- 3) Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)
Menurut teori ini kepuasan kerja tergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan karyawan.
- 4) Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)
Pada teori ini kepuasan kerja bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan.
- 5) Teori dua faktor dari Herzberg
Berdasarkan teori ini kepuasan kerja ketidakpuasan kerja itu terpisah dan berbeda. Teori ini merumuskan dua faktor yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

- 6) Teori pengharapan (*expectancy theory*)
Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya.

Menurut Gilmer (1996) dalam buku Moch. As'ad (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
- 2) Jaminan finansial dan jaminan sosial
Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 3) Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- 4) Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
- 5) Umur. Dinyatakan bahwa ada hubungan antar kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun sampai 34 dan 40 sampai 45 tahun merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.
- 6) Kedudukan (posisi) umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Perubahan dalam tingkat pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan kerja.
- 7) Faktor instrinsik dari pekerjaan. atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang dengan faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja
- 9) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dan apensiun, penyediaan kafeteria, atau perumahan merupakan standar atau jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Secara teoritik banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, antara lain: sarana/prasarana dan komitmen.

Sarana prasarana sangat membantu para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya secara efektif dan efisien. Jika sarana prasarana kurang memadai ini akan berdampak pada terhambatnya pekerjaan karyawan yang tidak optimal yang secara langsung dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. pekerjaan yang tidak optimal dapat menurunkan kualitas kerja karyawan. Oleh sebab itu sarana prasarana merupakan hal yang sangat vital bagi karyawan agar stabilitas pekerjaan tetap terjamin.

Moenir (2010) mengemukakan bahwa sarana/prasarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

Fungsi sarana prasarana sebagai berikut:

- 1) Peralatan kerja. Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang yang berlainan fungsi dan gunanya.
- 2) Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat pembantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
- 3) Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan, misalnya mesin ketik, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, dan mesin pembangkit tenaga.

Menurut Hasibuan (2011) fasilitas yang diberikan kepada karyawan berupa:

- 1) Kesehatan dan keselamatan alat (pelindung diri) berupa : helm, masker, earplug/earmuff, sarung tangan dan apron
- 2) Mushola/mesjid
- 3) Kafeteria
- 4) Olahraga
- 5) Kesenian
- 6) Pendidikan/seminar
- 7) Cuti dan cuti hamil
- 8) Koperasi dan toko
- 9) Izin

Pada faktor komitmen menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya komitmen karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan. Karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja secara optimal sehingga akan mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Suatu komitmen menggambarkan keterkaitan seseorang dalam berorganisasi sehingga menimbulkan rasa ingin memiliki dan memberikan prestasi baik untuk kemajuan perusahaan.

Yukl (2009) komitmen mengandung penjelasan mengenai suatu sikap setuju seseorang terhadap suatu target baik terhadap keputusan maupun tuntutannya, dan usaha besar untuk menjalankan tugas yang kompleks dan suka agar berhasil.

Fred (2012) menyatakan bahwa organisasi yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang realtif lama.

Menurut Allen dan Meyer (2009) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen diantaranya:

- 1) Karakteristik Pribadi Individu

Karakteristik pribadi terbagi dalam dua variabel yakni variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis meliputi gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lainya seseorang bekerja pada organisasi. Sedangkan variabel disposisional ini mempunyai kaitan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi. Sebab terdapat perbedaan pengalaman dari setiap anggota dalam organisasi tersebut.

- 2) **Karakteristik Organisasi**
Karakteristik organisasi yang ada dalam organisasi tersebut adalah : struktur organisasi, desain kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
- 3) **Pengalaman Kerja**
Sedangkan pengalaman dalam organisasi mencakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, peran didalam organisasi tersebut dan keterkaitannya antara anggota organisasi dengan supervisor pimpinannya.

Studi Allen dan Meyer (2009) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yaitu:

- 1) *Affective Commitment*
Affective Commitment terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*)
- 2) *Continuance Commitment*
Continuance Commitment muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lainnya atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. (*need to*)
- 3) *Normative Commitment*
Normative Commitment timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*)

METODE PENELITIAN

Populasinya *forestry* berjumlah 160 dengan sampel penelitian berjumlah 114 orang yang bekerja pada bagian penanaman bibit yang dan ditentukan dengan teknik simple random sampling.

Teknik pengumpulan data yaitu data primer berupa kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang telah diperoleh melalui kuesioner selanjutnya dianalisis dengan regresi linear berganda yaitu suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Arara Abadi Sinarmas *Forestry* yaitu tentang pengaruh sarana/prasarana dan komitmen terhadap kepuasan kerja

karyawan bagian penanaman bibit dapat diketahui dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 114 orang karyawan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sarana/prasarana (X_1) dan komitmen (X_2) dan variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Sarana/Prasarana

Sarana prasarana merupakan alat dan penunjang yang merupakan fasilitas pelayanan yang diberikan perusahaan dalam terselenggaranya suatu kegiatan produksi guna mencapai suatu tujuan perusahaan. variabel sarana/prasarana di dukung oleh 9 indikator : 1. Fasilitas kesehatan, 2. Keselamatan (alat pelindung diri), 3. Olahraga, 4. Listrik, 5. Penyediaan kafeteria, 6. Perumahan, 7. Pos keamanan, 8. Mushola/Mesjid, 9. Jalan.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Sarana/Prasarana Karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas *Forestry*

Kategori	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
Sangat Memadai	20	17,5%	80,7%
Memadai	92	80,7%	98,2%
Kurang Memadai	2	1,8%	100%
Tidak Memadai	-	-	
Jumlah	114	100 %	

Dari hasil penelitian ini diketahui pada umumnya 92 orang (80,7%) karyawan PT. Arara Abadi menyatakan sarana/prasarana yang tersedia memadai, bahkan 20 orang (17,5%) menyatakan sarana/prasarana yang tersedia sangat memadai, namun demikian 2 orang (1,8%) menyatakan sarana/prasarana yang tersedia kurang memadai.

Komitmen

Komitmen adalah suatu tanggung jawab dalam diri karyawan atas pekerjaan yang diberikan perusahaan. Biasanya ditandai dengan adanya sikap emosional menyukai dan mencintai pekerjaannya. Untuk mengetahui komitmen karyawan PT. Arara Abadi, terdapat 3 indikator yang berkaitan dengan komitmen yaitu: 1. Afektif, 2. Berkelanjutan, 3. Normatif.

Tabel 2 Jawaban Responden tentang Fasilitas Kesehatan

Kategori	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
Sangat Memadai	40	35,1%	35,1%
Memadai	46	40,4%	75,4%
Kurang Memadai	23	20,2%	95,6%
Tidak Memadai	5	4,4%	100 %
Jumlah	114	100 %	

Berdasarkan penelitian di PT. Arara Abadi dapat dilihat tanggapan responden pada umumnya 102 (89,5%) karyawan PT. Arara Abadi memiliki komitmen yang tinggi, bahkan 7 (7%) karyawan memiliki komitmen sangat tinggi, namun demikian 4 (3,5%) memiliki komitmen yang rendah.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan menyangkut bagaimana perasaan atau kegembiraan seseorang terhadap pekerjaannya. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT. Arara Abadi, terdapat 4 indikator yang berkaitan dengan komitmen yaitu: 1. Promosi, 2. Gaji, 3. Rekan Kerja, dan 4. Komunikasi.

Tabel 3 Jawaban Responden tentang Keselamatan (Alat Pelindung diri)

Kategori	Frekuensi	Persentase	Kumulatif
Sangat Memadai	14	12,3%	12,3%
Memadai	58	50,9%	63,2%
Kurang Memadai	31	27,2%	90,4%
Tidak Memadai	11	9,6%	100 %
Jumlah	114	100 %	

Dari hasil penelitian ini diketahui pada umumnya 83 orang (72,8%) karyawan PT. Arara Abadi memiliki kepuasan kerja tinggi, bahkan 31 orang (27,2%) karyawan memiliki komitmen yang sangat tinggi. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pada variabel komitmen secara umum masuk dalam kategori tinggi.

Uji Normalitas Data

Hasil output SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Data yang diperoleh lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian SPSS versi 22 diketahui bahwa nilai VIF = 1,000 artinya, nilai VIF ini lebih kecil dari pada 10 ($1,000 < 10$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Linearitas

Hasil output SPSS versi 22 nilai signifikan deviation of linearity dari hubungan variabel X_1 terhadap Y 0,572 > 0,05 yang berarti bahwa hubungan variabel X_1 terhadap Y adalah linear

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y), maka dilakukan pengujian (Uji F) dengan membandingkan nilai F tabel dan F hitung yang datanya telah diolah oleh SPSS.

Tabel 4. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,304	2	68,152	5,921	,004 ^b
	Residual	1277,707	111	11,511		
	Total	1414,012	113			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Sarana/Prasarana

Dari pengujian SPSS tingkat signifikan $0,004 < \alpha 0,05$ dan F hitung sebesar 5,921. Jumlah F hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan jumlah F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, $df (k ; n-k) = 2 ; 114 - 2 = 112 = 2 ; 112 = 3,08$. dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel} (5,921 > 3,08)$. Dapat disimpulkan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel} (5,921 > 3,08)$. Dengan demikian hipotesis ketiga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara sarana/prasarana (X1) dan komitmen (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diterima.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengujian SPSS Model summary diatas dapat diketahui untuk angka R^2 (R square change) diperoleh nilai sebesar 0,096 atau 9,6%. Sedangkan sisanya $100\% - 9,6\% = 90,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linear.

Uji t

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). T tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan dengan derajat kebebasan $df = (\alpha/2 ; n - k - 1) = 0,025 ; 114 - 2 - 1 = 0,025 ; 111 = 1,981$

Tabel 5 Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,455	5,555		4,942	,000
	Sarana/Prasarana	,222	,089	,226	2,499	,014
	Komitmen	,209	,090	,209	2,321	,022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama terdapat pengaruh signifikan antara sarana/prasarana (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Pada Tabel 4.27 Diperoleh t hitung > t tabel (2,499 > 1,981) maka H_0 di tolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana/prasarana terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara sarana/prasarana terhadap kepuasan kerja diterima.

Hipotesis kedua terdapat pengaruh signifikan komitmen (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Pada Tabel 4.27, diperoleh t hitung > t tabel (2,321 > 1,981) maka H_0 di tolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kepuasan kerja diterima.

Pembahasan

Pembuktian hipotesis yang peneliti lakukan digunakan untuk melihat variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel bebas sarana/prasarana (X_1), komitmen (X_2) dan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

1. Pengaruh sarana/prasarana (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Sarana/prasarana yang digunakan oleh karyawan cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tugas yang dibebankan perusahaan oleh karyawan sudah terlaksana dengan baik.

Untuk mengetahui pengaruh sarana/prasarana terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat pada uji t pada tabel *coefficient^a* hasil olahan SPSS. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa sarana/prasarana berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana/prasarana terhadap kepuasan kerja karena t hitung sarana/prasarana sebesar 2,499 > 1,981 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan sumbangan efektif sebesar 0,226 atau 22,6%.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Nurinaya (2017) yang menyatakan bahwa sarana prasarana berfungsi untuk: mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu, meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa, hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin, lebih memudahkan dalam gerak para pengguna, ketetapan susunan stabilitas pekerjaan lebih terjamin, dan menimbulkan rasa nyaman dan rasa puas bagi orang-orang yang berkepentingan dan menggunakannya.

2. Pengaruh Komitmen (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Komitmen adalah suatu tanggung jawab dalam diri karyawan atas pekerjaan yang diberikan perusahaan. karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mencurahkan pikiran dan tenaganya karena adanya rasa ingin memiliki sehingga menimbulkan prestasi yang baik karena ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan

Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat pada uji t pada tabel *coefficient^a* hasil olahan SPSS. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kepuasan kerja karena t hitung komitmen sebesar $2,321 > 1,981$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan sumbangan efektif sebesar 0,209 atau 20,9%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jaeni (2013), Arishanti (2009) dan Harman Setiyawan (2009) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh sarana/prasarana (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan uji f terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana/prasarana (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Karena tingkat signifikan $0,004 < \alpha$ 0,05 dan f hitung $> F$ tabel ($5,921 > 3,08$).

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Arara Abadi Sinarmas *Forestry* tentang pengaruh sarana/prasarana dan komitmen terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa

1. Variabel sarana/prasarana berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas *Forestry* namun beberapa indikator dari sarana/prasarana yang kurang memadai diantaranya fasilitas perumahan dan sarana jalan hal ini diketahui dari jawaban responden.
2. Variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas *Forestry*.
3. Sarana/prasarana dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas *Forestry*.

Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PT. Arara Abadi Sinarmas *Forestry* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan cara meningkatkan sarana/prasarana dan komitmen karyawan

karena berdasarkan penelitian ini terbukti sarana/prasarana dan komitmen mempengaruhi kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan produktifitas kerjanya.

2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan guna untuk keberhasilan PT. Arara Abadi Sinarmas *Forestry*.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik penelitian ini penulis berharap agar melakukan penelitian dengan lebih mendalam atau lebuah spesifik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Allen. NJ, Meyer PJ, And Smith CA, 2009, Commitment tor Organization and Occuptions: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, volume 78, No.4

As'ad, Mohamad. 2014. *Psikologi Undustri. Liberty* : Ygyakarta.

Fred, L. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Andi. Yogjakarta.

Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Moenir, H.A.S 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Nuriyana. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Sarana Prasarana dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah.

Robbins.S.P, and Judge, T.A. (2011). *Perilaku Organisasi. Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks

Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*. Andi. Yogyakarta.

Yukl, GA. 2009. *Leadership in Organization*. (3rded). New Jersey : Prentice-Hall