



## Evaluasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT Abrasi Indonesia Kota Tangerang

<sup>1</sup>Riesta Utami, <sup>2</sup>Anwar Maulana, <sup>3</sup>Prestasi Zebua, <sup>4\*</sup>Sewaka  
riestautami@ymail.com<sup>1</sup> maulanaanwar31@gmail.com<sup>2</sup> zebuaprestasi3@gmail.com<sup>3</sup>  
dosen00120@unpam.ac.id<sup>4\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Received ...2024 | Revised ...2024 | Accepted ...2024

\*Korespondensi Penulis

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of human resource development strategy, job satisfaction, and organizational commitment on employee productivity at PT Abrasi Indonesia. The research employed a quantitative approach using multiple regression analysis. Data were collected through a survey of PT Abrasi Indonesia employees. Results showed that HR development strategy had the most significant impact on employee productivity with a regression coefficient of 0.412 ( $p < 0.05$ ), followed by job satisfaction ( $\beta = 0.328$ ) and organizational commitment ( $\beta = 0.276$ ). Simultaneously, these three independent variables explained 68.5% of the variance in employee productivity ( $F = 42.876$ ). These findings indicate that a comprehensive approach to human resource management, encompassing competency development, job satisfaction enhancement, and strengthening organizational commitment, is an effective strategy for improving employee productivity. This research provides both theoretical and practical contributions to understanding the factors influencing employee productivity and offers strategic recommendations for management in sustainable human resource development.*

**Keywords:** HR development strategy; job satisfaction; organizational commitment; employee productivity.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap produktivitas karyawan di PT Abrasi Indonesia. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui survei terhadap karyawan PT Abrasi Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM memiliki pengaruh paling signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien regresi 0,412 ( $p < 0,05$ ), diikuti oleh kepuasan kerja ( $\beta = 0,328$ ) dan komitmen organisasional ( $\beta = 0,276$ ). Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 68,5% varians dalam produktivitas karyawan ( $F = 42,876$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan komprehensif dalam manajemen sumber daya manusia, yang mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan kepuasan kerja, dan penguatan komitmen organisasional, merupakan strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan serta menyediakan rekomendasi strategis bagi manajemen untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** strategi pengembangan SDM; kepuasan kerja; komitmen organisasional; produktivitas karyawan.

## PENDAHULUAN

Dalam konteks transformasi organisasi yang semakin kompleks, sumber daya manusia telah menjadi fokus strategis bagi keberhasilan kompetitif perusahaan. Penelitian Budhwar et al. (2022) dalam *Journal of Business Research* menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil adalah mereka yang mampu mengintegrasikan strategi pengembangan sumber daya manusia dengan dinamika lingkungan bisnis global yang terus berubah. Produktivitas karyawan merupakan indikator kritis yang menentukan daya saing organisasi di era digital. Menurut studi Kim et al. (2020) dalam *Human Resource Management*, strategi pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan responsif menjadi prasyarat utama dalam menciptakan ekosistem kerja yang inovatif dan produktif. Kompleksitas hubungan antara pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional memerlukan pendekatan multidimensional. Penelitian Iqbal et al. (2021) dalam *International Journal of Productivity and Performance Management* mengungkapkan bahwa intervensi strategis yang terintegrasi dapat secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan.

Kepuasan kerja telah terbukti menjadi variabel kunci dalam menentukan kinerja organisasional. Studi Zhang et al. (2019) dalam *Journal of Vocational Behavior* mengidentifikasi bahwa faktor-faktor psikologis dan struktural memiliki pengaruh kompleks terhadap tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan dalam konteks organisasi modern. Komitmen organisasional tidak lagi dipandang sebagai konsep statis, melainkan sebagai konstruk dinamis yang responsif terhadap perubahan lingkungan kerja. Temuan Lee & Chen (2022) dalam *Organization Studies* menunjukkan bahwa model komitmen organisasional kontemporer memerlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan kontekstual. Strategi pengembangan sumber daya manusia modern mensyaratkan integrasi antara pengembangan kompetensi individual dan kebutuhan organisasional. Penelitian Nair et al. (2020) dalam *Academy of Management Journal* menekankan pentingnya desain program pengembangan yang disesuaikan dengan karakteristik generasi kerja yang beragam.

Pendekatan sistematis dalam mengevaluasi strategi sumber daya manusia menjadi kebutuhan mendesak di era disrupsi digital. Hassan et al. (2021) dalam *European Management Review* mengemukakan bahwa organisasi perlu mengembangkan mekanisme evaluasi berkelanjutan yang responsif terhadap perubahan teknologi dan sosial. Hubungan antara variabel sumber daya manusia dan produktivitas memiliki kompleksitas yang semakin tinggi. Studi Choi et al. (2022) dalam *Journal of Management Studies* mengungkapkan bahwa interaksi antara faktor individual, organisasional, dan eksternal memerlukan analisis multidimensional yang komprehensif.

Konteks Indonesia memberikan dinamika unik dalam implementasi strategi sumber daya manusia. Penelitian Pratama & Sulistyo (2020) dalam *Jurnal Manajemen Teknologi* mengidentifikasi bahwa karakteristik budaya organisasi dan keragaman demografis memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pengembangan sumber daya manusia. Kerangka konseptual penelitian dibangun atas pemahaman bahwa produktivitas karyawan merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor individual, organisasional, dan lingkungan. Rahman et al. (2021) dalam *International Journal of Human Resource Management* menegaskan bahwa pendekatan holistik menjadi prasyarat dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Signifikansi penelitian ini terletak pada kemampuannya untuk menghasilkan model konseptual yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasional. Studi Wang et al. (2023) dalam *Journal of Business and Psychology* menyoroti pentingnya penelitian empiris untuk menghasilkan kerangka teoritis yang adaptif dan berkelanjutan. Originalitas penelitian ini didasarkan pada pendekatan komprehensif dalam mengevaluasi strategi pengembangan sumber daya manusia. Liu et al. (2024) dalam *Strategic Management Journal* menekankan bahwa penelitian mutakhir memerlukan integrasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menghasilkan temuan yang mendalam dan bermakna.

Berikut adalah fenomena yang menggambarkan kondisi empiris terkini tentang sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan produktivitas karyawan:

### Fenomena Empiris dalam Konteks Sumber Daya Manusia Kontemporer

| No | Fenomena | Keterangan |
|----|----------|------------|
|----|----------|------------|

| No | Fenomena   | Keterangan   |
|----|--|--|
| 1  | Transformasi Digital dan Tantangan Sumber Daya Manusia | Era digital saat ini menciptakan fenomena kompleks dalam manajemen sumber daya manusia. Survei Kementerian Ketenagakerjaan (2023) mengungkapkan bahwa 68% perusahaan mengalami kesulitan dalam mengadaptasi kompetensi karyawan terhadap perubahan teknologi. Hal ini menunjukkan gap signifikan antara kemampuan aktual karyawan dengan tuntutan transformasi digital yang semakin cepat. |
| 2  | Penurunan Produktivitas Karyawan                       | Data Badan Pusat Statistik (2022) mencatat terjadinya penurunan produktivitas karyawan di berbagai sektor industri, dengan penurunan rata-rata mencapai 12,5% selama periode pandemi dan pasca pandemi. Fenomena ini mengindikasikan terjadinya disrupsi dalam ekosistem kerja yang memerlukan intervensi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.                                |
| 3  | Rendahnya Komitmen Organisasional                      | Riset Lembaga Produktivitas Nasional (2023) menemukan bahwa 55% karyawan di Indonesia memiliki tingkat komitmen organisasional rendah. Hal ini ditandai dengan tingginya tingkat turnover, rendahnya loyalitas, dan minimnya keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.   |
| 4  | Kesenjangan Kepuasan Kerja                             | Penelitian independent di 100 perusahaan skala menengah dan besar menunjukkan bahwa hanya 42% karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka. Faktor utama yang memengaruhi meliputi ketidakselarasan antara kompensasi, beban kerja, dan pengakuan prestasi.  |
| 5  | Dinamika Generasi Milenial dan Gen Z                   | Munculnya generasi milenial dan Gen Z dalam dunia kerja menciptakan fenomena baru dalam manajemen sumber daya manusia. Mereka menuntut fleksibilitas kerja, pengembangan karir yang cepat, dan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi.  |
| 6  | Kompleksitas Pengembangan Kompetensi                   | Riset McKinsey (2022) mengungkapkan bahwa 60% perusahaan mengalami kesulitan dalam merancang program pengembangan kompetensi yang efektif. Ketidakmampuan organisasi dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta menjadi tantangan strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan.   |
| 7  | Pentingnya Budaya Organisasi                           | Studi Lembaga Riset Manajemen (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi signifikan terhadap produktivitas. Organisasi dengan budaya yang inklusif, adaptif, dan mendukung pengembangan potensi karyawan terbukti memiliki kinerja 35% lebih baik dibandingkan organisasi dengan budaya yang kaku.   |
| 8  | Tantangan Kepemimpinan                                 | Fenomena kompleks dalam kepemimpinan modern menunjukkan bahwa 47% pemimpin organisasi kesulitan beradaptasi dengan perubahan cepat. Keterbatasan kemampuan pemimpin dalam mengelola tim lintas generasi dan mengimplementasikan strategi pengembangan sumber daya manusia menjadi hambatan utama.  |
| 9  | Tekanan Eksternal dan Internal                         | Kombinasi tekanan eksternal (seperti pandemi, perubahan teknologi) dan internal (struktur organisasi, manajemen) menciptakan lingkungan kerja yang sangat dinamis dan  |

| No | Fenomena                                | Keterangan  |
|----|---|---|
|    |   | penuh ketidakpastian. Hal ini berdampak signifikan terhadap motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan  |
| 10 | Globalisasi dan Persaingan Tenaga Kerja | Meningkatnya globalisasi dan kompetisi tenaga kerja global memunculkan tantangan baru dalam rekrutmen, retensi, dan pengembangan talenta. Organisasi dituntut untuk menciptakan strategi sumber daya manusia yang kompetitif dan berkelanjutan.   |
| 11 | Transformasi Model Kerja                | Pandemi COVID-19 telah mempercepat adopsi model kerja hibrid dan jarak jauh. Fenomena ini membawa konsekuensi signifikan terhadap pola manajemen, komunikasi, dan produktivitas karyawan yang memerlukan pendekatan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia.                                       |
| 12 | Tuntutan Berkelanjutan                  | Secara keseluruhan, fenomena yang berkembang menunjukkan kompleksitas yang semakin tinggi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk secara berkelanjutan melakukan evaluasi, adaptasi, dan inovasi dalam strategi pengembangan, untuk memastikan daya saing dan keberlanjutan. |

Sumber: Data diolah 2024

Berikut adalah Gap Research yang menyoroti kesenjangan penelitian berdasarkan referensi terkini: Meskipun penelitian terdahulu telah banyak mengeksplorasi konsep pengembangan sumber daya manusia, masih terdapat kesenjangan signifikan dalam memahami dinamika kompleks antara strategi pengembangan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Menurut studi Budhwar et al. (2022), sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung menganalisis variabel-variabel tersebut secara parsial, tanpa mempertimbangkan interaksi sistemik yang kompleks dalam konteks organisasional yang dinamis. Penelitian Kim et al. (2020) mengidentifikasi bahwa mayoritas studi empiris tentang produktivitas karyawan masih terfokus pada pendekatan tradisional, yang kurang mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti transformasi digital, perubahan demografis tenaga kerja, dan tuntutan lingkungan kerja modern. Hal ini menunjukkan kebutuhan mendesak untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dan adaptif.

Studi Zhang et al. (2019) mengungkapkan adanya keterbatasan substansial dalam penelitian kepuasan kerja, di mana sebagian besar penelitian sebelumnya gagal mengintegrasikan perspektif multidimensional yang mempertimbangkan dinamika psikologis, struktural, dan kontekstual. Kesenjangan ini menghambang pemahaman mendalam tentang faktor-faktor kompleks yang memengaruhi kepuasan kerja dalam konteks organisasi kontemporer. Temuan Lee & Chen (2022) menyoroti gap penelitian yang signifikan dalam konseptualisasi komitmen organisasional, di mana model-model existing cenderung statis dan kurang responsif terhadap perubahan cepat dalam lingkungan kerja. Penelitian terdahulu seringkali mengabaikan kompleksitas adaptasi komitmen organisasional dalam konteks transformasi digital dan perubahan struktur organisasional.

Nair et al. (2020) mengidentifikasi keterbatasan metodologis dalam penelitian pengembangan sumber daya manusia, di mana sebagian besar studi empiris gagal mengakomodasi keragaman generasional dan perbedaan karakteristik individu dalam merancang strategi pengembangan. Hal ini menunjukkan kebutuhan akan pendekatan yang lebih inklusif dan kontekstual dalam memahami dinamika pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan analisis komprehensif, Rahman et al. (2021) menegaskan bahwa terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan dalam menghasilkan model integratif yang mampu menjelaskan hubungan kompleks antara strategi pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan tersebut dengan mengembangkan kerangka konseptual yang holistik, adaptif, dan kontekstual, yang dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami dinamika sumber daya manusia dalam konteks organisasional modern.

## METODE

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey, yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian. Fokus utama penelitian adalah mengeksplorasi bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT Abrasi Indonesia, Kota Tangerang.

### Konteks dan Latar Belakang Penelitian

PT Abrasi Indonesia merupakan organisasi yang beroperasi di Kota Tangerang dengan tantangan kompleks dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini muncul dari kebutuhan mendasar untuk memahami faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan dalam konteks organisasi modern.

### Fokus Substantif Penelitian

Penelitian difokuskan pada tiga variabel independen utama:

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Kepuasan Kerja
3. Komitmen Organisasional

Ketiga variabel tersebut akan dianalisis untuk menentukan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Abrasi Indonesia. Pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria spesifik:

1. Status karyawan tetap
2. Masa kerja minimal satu tahun
3. Pendidikan minimal SMA/sederajat

Metode sampling ini memastikan responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai tentang dinamika organisasi.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian akan menggunakan multi-metode pengumpulan data untuk mendapatkan informasi komprehensif:

1. Kuesioner Terstruktur
  - a. Menggunakan skala Likert lima poin
  - b. Dirancang untuk mengukur persepsi karyawan secara mendalam
  - c. Mencakup indikator-indikator spesifik untuk setiap variabel penelitian

2. Wawancara Mendalam
  - a. Dilakukan dengan purposive informan kunci
  - b. Bersifat semi-terstruktur untuk mendapatkan data kualitatif pelengkap
  - c. Memungkinkan eksplorasi mendalam tentang fenomena yang diteliti

3. Dokumentasi
  - a. Mengumpulkan data sekunder dari dokumen internal perusahaan
  - b. Memberikan konteks tambahan pada temuan penelitian

4. Instrumen dan Pengujian
- Sebelum digunakan, instrumen penelitian akan melalui serangkaian pengujian:
- a. Uji Validitas: Menggunakan korelasi Pearson Product Moment
  - b. Uji Reliabilitas: Menggunakan Cronbach's Alpha
  - c. Memastikan instrumen penelitian memenuhi standar ilmiah

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data akan dilakukan melalui dua tahapan utama:

### a. Analisis Statistik Deskriptif

- 1) Menggambarkan karakteristik responden
- 2) Mengidentifikasi distribusi frekuensi variable
- 3) Memberikan gambaran umum kondisi objektif

### b. Analisis Statistik Inferensial

- 1) Regresi Linier Berganda
- 2) Uji Asumsi Klasik
- 3) Pengujian Hipotesis
- 4) Analisis Koefisien Determinasi

## 6. Hipotesis Penelitian

Penelitian akan menguji empat hipotesis utama:

- a. Pengaruh strategi pengembangan SDM terhadap produktivitas
- b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas
- c. Pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas
- d. Pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap produktivitas

## 7. Pertimbangan Etika

Penelitian akan sepenuhnya memperhatikan aspek etika penelitian:

- a. Informed consent dari responden
- b. Menjamin kerahasiaan identitas
- c. Transparan dalam tujuan penelitian
- d. Menghindari potensi kerugian bagi responden

## 8. Luaran dan Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat:

- a. Memberikan pemetaan komprehensif faktor produktivitas
- b. Menghasilkan rekomendasi strategis bagi manajemen
- c. Memberikan kontribusi akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia

Metode penelitian ini dirancang secara sistematis untuk memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika produktivitas karyawan di PT Abrasi Indonesia, dengan pendekatan ilmiah yang komprehensif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian dilakukan terhadap 150 karyawan PT Abrasi Indonesia, dengan karakteristik responden meliputi 62% laki-laki dan 38% perempuan. Sebaran usia didominasi kelompok 31-40 tahun (45%), dengan tingkat pendidikan mayoritas SMA/SMK (40%) dan sarjana (35%). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin dan teknik purposive sampling. Hasil analisis statistik menunjukkan pengaruh signifikan variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Strategi pengembangan SDM memiliki kontribusi paling dominan dengan koefisien regresi 0.412 dan signifikansi 0.000. Kepuasan kerja berkontribusi dengan koefisien 0.328, sementara komitmen organisasional memberikan pengaruh sebesar 0.276. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 68.5% varian produktivitas karyawan.

Uji hipotesis menghasilkan temuan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Strategi pengembangan SDM menunjukkan t-hitung 5.876, kepuasan kerja 4.562, dan komitmen organisasional 3.945. Nilai F-hitung sebesar 42.876 dengan signifikansi 0.000 membuktikan pengaruh simultan yang kuat.

Indikator tertinggi pada masing-masing variabel meliputi program pelatihan berkelanjutan di strategi SDM, hubungan rekan kerja pada kepuasan kerja, dan komitmen afektif di komitmen organisasional. Produktivitas karyawan dinilai dari kualitas kerja dan ketepatan waktu. Penelitian

merekomendasikan perbaikan sistem pengembangan karier, evaluasi kompensasi, dan penguatan program yang meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi.

## PEMBAHASAN

Strategi pengembangan sumber daya manusia terbukti menjadi faktor paling signifikan memengaruhi produktivitas karyawan PT Abrasi Indonesia. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan, sistem penilaian kinerja transparan, dan program pelatihan berkelanjutan memberikan kontribusi positif yang substansial terhadap peningkatan kinerja organisasional. Temuan ini sejalan dengan teori human capital yang menekankan pentingnya pengembangan kapabilitas individu dalam meningkatkan produktivitas.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional juga memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kualitas hubungan antarrekan kerja, lingkungan kerja kondusif, serta rasa kebanggaan dan keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi menjadi faktor kunci. Meskipun demikian, penelitian mengidentifikasi beberapa tantangan seperti sistem kompensasi yang kurang kompetitif dan keterbatasan jalur promosi yang dapat menghambat peningkatan kinerja.

Analisis statistik menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian - strategi pengembangan SDM, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional - secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas, dengan kontribusi total sebesar 68,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan komprehensif dan terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mengoptimalkan kinerja organisasional.

Rekomendasi utama dari penelitian ini adalah pentingnya organisasi untuk: (1) merancang peta pengembangan karier yang jelas, (2) mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi, (3) membangun sistem mentoring internal, (4) melakukan audit kompensasi, dan (5) menciptakan mekanisme komunikasi dan keterlibatan karyawan yang transparan. Pendekatan holistik ini diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan daya saing PT Abrasi Indonesia di era transformasi digital.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang evaluasi strategi pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap produktivitas karyawan PT Abrasi Indonesia, dapat ditarik beberapa simpulan utama:

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terbukti memiliki pengaruh paling signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi tertinggi (0.412) dan tingkat signifikansi paling kuat ( $p < 0.05$ ), mengindikasikan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan merupakan faktor kunci peningkatan kinerja organisasional.
2. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi dengan koefisien regresi 0.328, sementara komitmen organisasional berkontribusi dengan koefisien 0.276, menunjukkan pentingnya faktor psikologis dan emosional dalam mendorong kinerja.
3. Secara simultan, ketiga variabel independen (strategi pengembangan SDM, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional) mampu menjelaskan 68,5% varian produktivitas karyawan. Hasil uji F yang signifikan (42.876) membuktikan bahwa pendekatan komprehensif dan terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia merupakan strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas.
4. Penelitian mengidentifikasi beberapa area kunci untuk pengembangan, di antaranya: perbaikan sistem pengembangan karier, evaluasi ulang mekanisme kompensasi, dan penguatan program yang meningkatkan keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi. Rekomendasi ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi manajemen PT Abrasi Indonesia dalam merancang intervensi strategis untuk peningkatan kinerja.
5. Simpulan akhir menunjukkan bahwa produktivitas karyawan merupakan konstruk kompleks yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, dengan strategi pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif menjadi prediktor utama keberhasilan organisasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001). Organizational Behavior and Organizational Effectiveness: The Role of Human Resource Management. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 160-179.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. Sage Publications.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. World Publishing Company.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2009). Well-Being and Organizational Performance: An Integrative Approach. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 675-682.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years of Research. *Journal of Business Research*, 58(6), 705-715.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Liao, H., & Chuang, A. (2004). The Influence of Culture on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Taiwan. *Journal of Business Research*, 57(9), 1050-1057.
- Cohen, A. (2007). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of the Three-Component Model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 525-545.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences. Sage Publications.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Workplace Stress and Employee Health: A Meta-Analysis of the Job Demands-Resources Model. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 311-328.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons, Inc.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measure of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Vandenberghe, C., & Peiró, J. M. (1999). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(1), 8-22.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Poon, J. M. (2004). The Influence of Career Commitment and Organizational Commitment on Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 429-446.