

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X
The Effect of Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Work Productivity Department of Production at PT X

Anggi Destyana Rahmah¹, Agung Wahyu Handaru², Sholikhah³
Universitas Negeri Jakarta

Email: anggidestyana29@gmail.com¹, agung_1178@yahoo.com², sholikhah@unj.ac.id³

Abstract

This study has the objectives, namely: (1) to determine the effect of work discipline on the work productivity of the employee of the production department of PT X, (2) to determine the effect of organizational commitment on the work productivity of the employee of the production department of PT X, (3) to determine the effect of work discipline and commitment organization on the work productivity of the employee of the production department of PT X together. The research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The sample used in this study amounted to 109 employees with sampling using the Slovin formula and using the simple random sampling technique. The data analysis technique used in research is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study shows that: work discipline has a positive and significant influence on work productivity, organizational commitment has a positive and significant influence on work productivity, and work discipline and organizational commitment have a positive and significant influence on work productivity.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Work Productivity*

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT X, (2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT X, (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT X secara bersama-sama. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 109 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia, sistem manajemen, dan produktivitas kerja menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Sumber daya atau karyawan

dengan produktivitas kerja yang baik adalah karyawan yang mampu menghasilkan *output* berupa barang dan jasa dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dibentuk dalam suatu perusahaan (Pawirosumarto and Iriani 2018). Semakin banyak *output* yang dihasilkan akan mempengaruhi pertumbuhan pendapatan tenaga kerja. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja (Mankiw 2000). Penurunan produktivitas tenaga kerja secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini berkaitan dengan salah satu industri yang nilai kinerja perusahaannya buruk dalam beberapa tahun terakhir, yaitu industri tekstil dan garmen. Berdasarkan data yang dirilis oleh CNBC Indonesia pada 3 Oktober 2019, indeks industri tekstil dan garmen mencatat kinerja teburuk dalam sembilan bulan pertama pada tahun 2019 (Mislinawati et al. 2021).

Kinerja industri tekstil dan garmen salah satunya dapat di pengaruhi oleh kualitas kinerja dan produktivitas sumber daya manusia yang baik. Di Kabupaten Subang terdapat PT X yang bergerak di industri garmen. PT X ini menghasilkan produk akhir berupa pakaian laki-laki. Dari hasil observasi, permasalahan pada PT X yang masih berlangsung yaitu terkait dengan penurunan produktivitas karyawan yang dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi setiap bulan. Produktivitas kerja dapat dilihat melalui data target produksi dan realisasi produksi yang dihasilkan oleh karyawan (Putri, Zulfadil, and Maulida 2020)

Berikut merupakan salah satu data target dan realisasi produksi pada PT X :

Table 1 Data Target & Realisasi Produksi Pada PT X

Bulan/Tahun	Target Produksi	Aktual	Realisasi Produksi
Oct-19	1018026	649619	64%
Nov-19	997773	791213	79%
Dec-19	1101260	747384	68%
Jan-20	957550	804078	84%
Mar-20	863100	731263	85%
Apr-20	1080240	557488	52%
May-20	700160	523414	75%
Jun-20	749280	605879	81%
Jul-20	932316	741404	80%
Aug-20	989102	754533	76%
Sep-20	1109768	791680	71%
Oct-20	992800	805697	81%
Nov-20	928620	700360	75%
Dec-20	1049940	702124	67%

Jan-21	995657	701152	70%
Feb-21	963422	687322	71%
Mar-21	860760	713122	83%
Apr-21	976536	656329	67%
Mei-21	881360	534432	61%
Jun-21	977580	717382	73%
Jul-21	964348	729118	76%
Aug-21	986585	822911	83%
Sep-21	867552	650910	75%
Okt-21	812026	609619	75%
Nov-21	997773	711213	71%
Des-21	901260	607384	67%

Sumber: HRD PT X

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi PT X tidak pernah memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Data tersebut mengindikasikan rendahnya produktivitas karyawan departemen produksi PT X. Pekerja yang produktif adalah pekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan ditugaskan kepadanya dalam waktu tertentu (Firmansyah and Mistar 2020). Di dalam perusahaan banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu adanya disiplin kerja dalam diri karyawan. Disiplin merupakan syarat untuk membantu karyawan bekerja secara produktif, yang membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Wufron 2019). Kurangnya disiplin dalam diri karyawan menyebabkan produktivitas tenaga kerja rendah, yang juga dapat mempengaruhi profitabilitas perusahaan (Putriana and Sahputra 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT X dan hasil penyebaran kuesioner pra riset kepada 20 karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah kurangnya disiplin kerja dalam diri karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2014). Kurangnya disiplin karyawan dapat diperkuat dengan data ketidakhadiran karyawan. Frekuensi ketidakhadiran karyawan pada PT X yang sudah di rekapitulasi setiap bulan, selama tahun 2021 sampai 2022 absensi karyawan mencapai lebih dari 3%. Flippo yang menyatakan bahwa jika absensi berkisar 0 - 2 persen masih dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar (Muliani & Indrawati, 2016). Hal ini berarti ketidakhadiran 3 sampai 10 persen merupakan ciri karyawan yang tidak disiplin.

Menurut HRD, tingginya ketidakhadiran karyawan disebabkan karena banyak karyawan yang mangkir atau alfa, hal ini diduga kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya sendiri. Alasan lain seringnya karyawan tidak hadir adalah lingkungan yang kurang nyaman dan alasan mengurus anak yang dimana PT X didominasi oleh karyawan perempuan. Selain itu, kurangnya disiplin kerja karyawan PT X terlihat dari beberapa karyawan yang memilih untuk tidak memakai alat pelindung diri selama produksi berlangsung. Dalam mencapai tujuan perusahaan, disiplin kerja karyawan sangat diperlukan agar produktivitas setiap karyawan dapat lebih ditingkatkan, yang pada akhirnya menghasilkan produktivitas kerja yang meningkat secara keseluruhan (Mangkunegara and Octorend 2015). Dalam hal ini, peneliti melihat kurangnya disiplin kerja dalam diri karyawan yang memungkinkan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT X.

Selain adanya disiplin kerja yang tinggi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Menurut HRD, beberapa karyawan terlihat bersikap semaunya, seringkali mereka melihat karyawan tidak semangat kerja dan menunda-nunda pekerjaan, hal ini diduga kurangnya rasa keterikatan emosional karyawan dengan perusahaan sehingga mereka tidak memiliki upaya ekstra dalam membantu tujuan perusahaan. Selain itu, setiap tahun terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri. Pihak HRD mengindikasikan karyawan produksi PT X memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi yang rendah akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang rendah. Hasibuan menyatakan bahwa jika dalam sebuah organisasi terdapat komitmen pada diri masing-masing karyawannya maka produktivitas kerja dalam diri karyawan tersebut akan menjadi tinggi (Hasthina 2017).

Hal ini diduga bahwa komitmen organisasi menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan pada PT X. Berdasarkan data *turnover* karyawan PT X tahun 2019 sebesar 37,0% dan 2020 sebesar 31,8%. Tingkat *turnover* 2019 dan 2020 dapat dikatakan tinggi karena lebih dari 10% pertahun. Gillies menyatakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan normal apabila berkisar 5 - 10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun (Halimsetiono, 2014). Sebagian karyawan meninggalkan perusahaan atas kemauan sendiri karena berbagai alasan, seperti pindah bekerja, istirahat, menikah dan lain-lain. Selain itu HRD menduga banyaknya karyawan yang mengundurkan diri karena tidak puas dengan lingkungan kerja dan kompensasi yang didapatnya.

Mengacu pada disiplin kerja dan komitmen organisasi yang diduga menjadi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwanti & Sitorus (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansari & Haryani (2018) menyatakan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka menurut latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran pekerjaan yang berfokus pada berapa lama suatu tugas dapat diselesaikan, dan merupakan input utama untuk perencanaan tenaga kerja, estimasi biaya tenaga kerja, perencanaan kerja, penganggaran, dan desain sistem intensif untuk pekerja (Marwansyah 2016). Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran yang memperhitungkan input dan output yang dihasilkan oleh perusahaan dan peran tenaga kerja yang dipekerjakan per satuan waktu (Ariani et al., 2020). Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari seberapa besar keuntungan yang dihasilkan oleh karyawan yang memiliki waktu tertentu untuk menghasilkan suatu produk (Putri, Zulfadil, and Maulida 2020). Menurut Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah hasil akhir dari pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu.

Sementara itu menurut Yuniarsih & Suwatno (2014) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan dua metrik, produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik dapat diukur dari kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja, sedangkan produktivitas nilai dapat diukur dari nilai keterampilan, sikap, perilaku, motivasi, kedisiplinan dan komitmen tenaga kerja. Menurut Simamora (2004) produktivitas dapat diukur dalam tiga dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, maka dapat disintesis bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran yang membandingkan antara input yang digunakan oleh perusahaan dalam menggunakan infrastruktur yang disediakan dengan output untuk mendapatkan hasil akhir selama periode waktu tertentu dengan mempertimbangkan keterampilan tenaga kerja, kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan.

Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya adalah sikap mental yang mampu secara sadar mengikuti aturan dan norma yang ada di lingkungan seseorang, baik tertulis maupun tidak tertulis (Rahmana, Haryoko, and Kurniawan 2020). Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan untuk bekerja secara teratur, teliti dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan dan tidak melanggar peraturan yang

telah ditetapkan (Sinambela 2016). Menurut Rivai (2011) disiplin adalah alat yang dikomunikasikan oleh seorang manajer dengan karyawan untuk mendorong karyawan mengubah perilakunya, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan.

Disiplin kerja adalah aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi untuk mendorong karyawan berperilaku kehati-hatian dalam bekerja sehingga dapat memecahkan suatu masalah (Dessler 2011). Sedangkan menurut pendapat Suanrsi (2018) disiplin adalah sikap kesadaran, kemauan dan kesediaan seseorang untuk mengikuti dan menaati aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungannya. Disiplin kerja juga merupakan prakarsa perusahaan untuk membimbing para anggota organisasi perusahaan agar mematuhi berbagai peraturan perusahaan yang ada (Yuliana, Budi, and Gagah 2017). Disiplin kerja dapat diukur dengan lima dimensi yaitu : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis (Rivai 2005).

Dari berbagai definisi diatas yang diungkapkan oleh para ahli, maka dapat disintesis disiplin kerja merupakan kemampuan dan kesediaan para karyawan untuk berperilaku sesuai dengan aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Disamping itu disiplin dapat diartikan bekerja secara teratur dan tidak mengambil tindakan apapun yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja juga dapat dikatakan baik apabila sebagian besar karyawan mengikuti peraturan dan tidak melanggar peraturan yang ada.

Komitmen Organisasi

Porter et al mendefinisikan bahwa komitmen karyawan sebagai “keterikatan karyawan pada organisasi yang ditandai dengan niat untuk tetap berada dalam organisasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi; dan kemauan untuk melakukan upaya ekstra untuk organisasi (Al-Jabri and Ghazzawi 2019). Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi dan kepercayaan karyawan serta penerimaan terhadap tujuan organisasi (Hayati, Arafat, and Sari 2020). Ongori menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan respon yang efektif terhadap organisasi dan keterikatan atau loyalitas karyawan terhadap organisasi tercermin dari kuatnya identifikasi dan partisipasi individu dalam organisasi tertentu (Saini 2018).

Sterss berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi (Kosasih 2018). Jadi, komitmen lebih dari sekadar keanggotaan, melainkan melibatkan keinginan untuk membuat komitmen yang kuat terhadap organisasi untuk memungkinkan tercapainya tujuan. Sedangkan menurut Luthans (2006) komitmen sendiri sering diartikan sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan dimana seorang anggota organisasi menyatakan kepedulian

terhadap keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasi dapat diukur melalui tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Meyer and Allen 2012).

Dari definisi beberapa ahli diatas, maka dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah sikap seorang karyawan yang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari unit organisasi, kerelaan karyawan bekerja ekstra untuk tujuan organisasi dan dengan adanya sikap loyalitas. Komitmen organisasi juga dapat ditandai dengan sikap aktif karyawan dalam berpartisipasi untuk kepentingan organisasi serta ditandai dengan sikap tetap ingin bertahan dalam organisasi.

Kerangka Teoritik & Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Disiplin kerja harus diterapkan sebaik mungkin, akan sulit untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal jika disiplin kerja tidak diterapkan sepenuhnya. Kedisiplinan seorang pegawai dinilai baik apabila sebagian besar pegawainya mentaati peraturan yang ada (Andini, Lubis, and Siregar 2019). Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja seorang pegawai. Seorang pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang dapat diukur dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Purwanti & Sitorus (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Iqbal & Airulumkinin (2020) menjelaskan dengan hasil yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang disiplin dan teratur dalam bekerja untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan dapat mengukur produktivitas karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan nilai koefisien yang positif, maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja.

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ariani et al (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional tercermin dalam tiga hal, yaitu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk mempertahankan hubungan yang kuat dengan organisasi, serta kesiapan dan kemauan karyawan untuk melakukan upaya untuk memberi. mendukung organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mentari & Anandita (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sejalan dengan penelitian yang

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X

Anggi Destyana Rahmah, Agung Wahyu Handaru, Sholikhah

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.610>

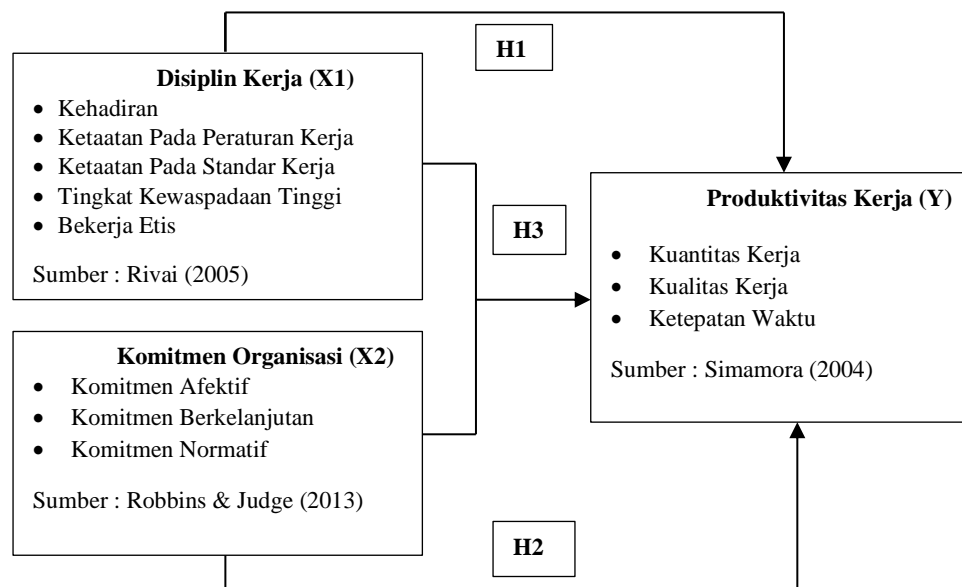
dilakukan Gunawan (2021) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Apabila karyawan bangga bekerja pada perusahaan, menikmati pekerjaannya, dan ingin tetap bersama perusahaan, maka kinerja yang dapat dicapai karyawan semakin tinggi. Penelitian Ardiansari & Haryani (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Peningkatan komitmen mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang komitmen bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya pada pekerjaannya.

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Irmayani et al., (2022) , Ariani et al., (2020), Satria (2015), Hage (2020), Suryaman & Nindia (2021), dan Panggabean (2022). Keenam penelitian tersebut memberikan hasil yang sama terkait pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana hubungan antara disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil beberapa penelitian tersebut, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃ : Disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah oleh penulis

METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sekaran & Bougie (2016) Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang menggambarkan karakteristik dari variabel-variabel yang akan diteliti. Populasi sebanyak 149 orang karyawan departemen produksi PT X. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 109 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang didapatkan dari hasil wawancara dan kuesioner serta data sekunder menggunakan data perusahaan dan menggunakan buku, skripsi serta jurnal-jurnal penelitian terdahulu. Dalam mengolah data peneliti menggunakan bantuan software SPSS versi 20. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban 1 sampai 4, dimana jawaban 1 berarti sangat tidak setuju sampai dengan 4 yang berarti sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut adalah dataresponden pada penelitian di departemen produksi PT X:

Table 2 Tabel Karakteristik Responden

Kategori	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	93	85,3%
	Perempuan	16	14,7%
Usia	< 20 tahun	22	20,2%
	20 - 27 tahun	59	54,1%
	28 - 35 tahun	21	19,3%
	>35 tahun	7	6,4%
Masa Kerja	< 1 tahun	15	13,8%
	1 - 3 tahun	68	62,4%
	4 - 6 tahun	20	18,3%
	>6 tahun	6	5,5%
Tingkat Pendidikan	SD/Sederajat	8	7,3%
	SMP/Sederajat	17	15,6%
	SMA/Sederajat	75	68,8%
	Diploma	6	5,5%
	Sarjana	3	2,8%

Sumber: Data diolah oleh penulis

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas sampel karyawan departemen produksi PT X berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 93 orang

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Departemen Produksi Pada PT X

Anggi Destyana Rahmah, Agung Wahyu Handaru, Sholikhah

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.610>

atau 85,3 %. Sedangkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki hanya sebanyak 16 orang atau 14,7 % dari total keseluruhan. Responden yang berusia < 20 tahun berjumlah 22 orang (20,2%), berusia 20 - 27 tahun berjumlah 59 orang (54,1%), berusia 28 - 35 tahun berjumlah 21 orang (19,3%), dan berusia > 35 tahun berjumlah tujuh orang (6,4%).

Lalu Karyawan dengan masa kerja dibawah satu tahun berjumlah 14 orang (13,8%), kemudian yang bekerja selama 1 - 3 tahun berjumlah 68 orang (62,4%), yang bekerja selama 4 - 6 tahun berjumlah 20 orang (18,3%), dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun hanya berjumlah enam orang (5,5%). Kemudian responden yang memiliki tingkat pendidikan SD/Sederajat delapan orang (7,3%), dengan tingkat pendidikan SMP/Sederajat sebanyak 75 orang (68,8%), tingkat pendidikan Diploma sebanyak enam orang (5,5%) dan Sarjana hanya tiga orang (2,8%) responden.

Uji Validitas

Table 3 Hasil Uji Validitas

	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0.598	0.187	Valid
	X1.2	0.662	0.187	Valid
	X1.3	0.650	0.187	Valid
	X1.4	0.667	0.187	Valid
	X1.5	0.700	0.187	Valid
	X1.6	0.643	0.187	Valid
	X1.7	0.667	0.187	Valid
	X1.8	0.696	0.187	Valid
	X1.9	0.644	0.187	Valid
	X1.10	0.594	0.187	Valid
	X1.11	0.677	0.187	Valid
	X1.12	0.618	0.187	Valid
	X1.13	0.671	0.187	Valid
	X1.14	0.710	0.187	Valid
	X1.15	0.758	0.187	Valid
	X1.16	0.697	0.187	Valid
	X1.17	0.707	0.187	Valid
	X1.18	0.691	0.187	Valid
	X1.19	0.701	0.187	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0.424	0.187	Valid
	X2.2	0.376	0.187	Valid
	X2.3	0.426	0.187	Valid

	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	
	X2.4	0.394	0.187	Valid	
	X2.5	0.530	0.187	Valid	
	X2.6	0.377	0.187	Valid	
	X2.7	0.422	0.187	Valid	
	X2.8	0.447	0.187	Valid	
	X2.9	0.423	0.187	Valid	
	X2.10	0.392	0.187	Valid	
	X2.11	0.461	0.187	Valid	
	X2.12	0.424	0.187	Valid	
	X2.13	0.488	0.187	Valid	
	X2.14	0.788	0.187	Valid	
	X2.15	0.816	0.187	Valid	
	X2.16	0.800	0.187	Valid	
	X2.17	0.808	0.187	Valid	
	X2.18	0.808	0.187	Valid	
	Produktivitas Kerja	Y.1	0.468	0.187	Valid
		Y.2	0.385	0.187	Valid
		Y.3	0.516	0.187	Valid
Y.4		0.520	0.187	Valid	
Y.5		0.402	0.187	Valid	
Y.6		0.385	0.187	Valid	
Y.7		0.485	0.187	Valid	
Y.8		0.408	0.187	Valid	
Y.9		0.473	0.187	Valid	
Y.10		0.346	0.187	Valid	
Y.11		0.505	0.187	Valid	
Y.12		0.498	0.187	Valid	
Y.13		0.415	0.187	Valid	
Y.14		0.476	0.187	Valid	
Y.15		0.551	0.187	Valid	
Y.16		0.509	0.187	Valid	

Sumber: Data diolah oleh penulis

Tabel diatas merupakan hasil uji validitas untuk menguji semua instrument yang digunakan penelitian valid atau tidak (Sugiyono 2012). Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan melihat rhitung dan rtabel. Jika rhitung > rtabel, maka instrument pernyataan dinyatakan valid, dan begitupun sebaliknya Dengan jumlah sampel sebanyak 109 orang (N=109) dan taraf signifikansi 5%, didapatkan nilai rtabel sebesar 0.187. Berdasarkan tabel tersebut dinyatakan bahwa semua pernyataan penelitian disiplin kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja valid.

Uji Reliabilitas

Table 4 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistic			
Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	.932	19	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	.948	18	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	.960	16	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis

Tabel diatas merupakan hasil uji reliabilitas untuk menguji konsistensi instrument (Sekaran and Bougie 2016). Kriteria pengambilan keputusannya yaitu Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70 maka instrument dinyatakan reliabel dan sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha < 0,70, maka instrument penelitian dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas disiplin kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,70.

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
	Mean	0E-7
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	6.8261744
		6
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		1.311
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah oleh penulis

Tabel diatas merupakan hasil uji normalitas untuk mengetahui apakah data semua variabel terdistribusi normal atau tidak (Ghozali 2016). Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi penelitian $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,064 yang dimana lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel terdistribusi normal

Uji Linearitas

Table 6 Hasil Uji Linearitas Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	7666.273	34	225.479	5.291	.000
		Linearity	5273.558	1	5273.558	123.745	.000
		Deviation from Linearity	2392.715	33	72.507	1.701	.030
	Within Groups		3153.617	74	42.616		
Total			10819.890	108			

Sumber: Data diolah oleh penulis

Table 7 Hasil Uji Linearitas Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	6837.527	37	184.798	3.295	.000
		Linearity	5316.451	1	5316.451	94.785	.000
		Deviation from Linearity	1521.076	36	42.252	.753	.823
	Within Groups		3982.363	71	56.090		
Total			10819.890	108			

Sumber: Data diolah oleh penulis

Tabel diatas merupakan hasil uji linearitas untuk mengetahui persamaan hubungan linear antara kedua variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono 2013).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi (linearity) lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antar kedua variabel. Dari hasil pengujian tersebut dapat dilihat antara kedua hubungan variabel memiliki nilai signifikansi linearity $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja dan antara komitmen organisasi dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang linear.

Uji Multikolinearitas

Table 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.310	3.159		.731	.466		
Disiplin Kerja	.410	.130	.374	3.150	.002	.311	3.213
Komitmen Organisasi	.385	.117	.391	3.290	.001	.311	3.213

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah oleh penulis

Tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah ada korelasi antar kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai VIF lebih kecil dari 5 atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Dalam hasil uji multikolinearitas kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai VIF 3,213 yang dimana lebih kecil dari 5. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini dan model regresi diterima.

Uji Heteroskedastisitas

Table 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.850**	-.031
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.746

	N		109	109	109
Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient		.850**	1.000	.039
	Sig. (2-tailed)		.000	.	.691
	N		109	109	109
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient		-.031	.039	1.000
	Sig. (2-tailed)		.746	.691	.
	N		109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dalam tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dari masing-masing variabel bebas memiliki kesamaan varians terhadap variabel terikat atau tidak (Ghozali 2016). Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji tersebut menunjukkan menunjukkan bahwa nilai korelasi antara unstandardized residual dengan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,746, dan nilai korelasi antara unstandardized residual dengan variabel komitmen organisasi sebesar 0,691. Dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.310	3.159		.731	.466
1 Disiplin Kerja (X1)	.410	.130	.374	3.150	.002
Komitmen Organisasi (X2)	.385	.117	.391	3.290	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah oleh penulis

Tabel di atas merupakan hasil analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk melihat apakah hubungan tersebut positif atau negative (Priyatno 2010). Tabel tersebut didapatkan persamaan:

$$Y = 2,310 + 0,410 X1 + 0,385 X2$$

- Nilai konstanta pada persamaan tersebut adalah 2,310. Artinya disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasi (Y) konstan, maka nilai dari produktivitas kerja adalah 2,310.
- Nilai koefisien disiplin kerja adalah 0,410. Hal ini menunjukkan apabila variabel disiplin kerja (X1) naik sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai variabel produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,410. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y).
- Nilai koefisien komitmen organisasi adalah 0,385. Artinya, nilai tersebut menunjukkan apabila variabel bebas dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi (X2) naik sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai variabel produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,385. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji Parsial (uji t)

Table 11 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.310	3.159		.731	.466
1 Disiplin Kerja (X1)	.410	.130	.374	3.150	.002
Komitmen Organisasi (X2)	.385	.117	.391	3.290	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah oleh penulis

Tabel diatas merupakan pengujian signifikansi parsial (Uji t) yang dilakukan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas yaitu disiplin kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, atau nilai t

hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitupun sebaliknya. Untuk mencari t tabel maka menggunakan nilai df yang dicari dengan cara $df : n-k-1$, yang diartikan n adalah jumlah sample penelitian, dan k adalah jumlah variable bebas. Dari perhitungan tersebut didapatkan nilai df sebesar 106 dengan taraf signifikansi 2,5% atau 0,025 maka nilai t_{tabel} yang digunakan adalah 1,982.

Dari perhitungan tersebut maka variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar $3,150 > 1,982$, dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja . Dalam hal ini artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki t_{hitung} sebesar $3,290 > 1,982$, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (Uji f)

Table 12 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5787.451	2	2893.725	60.952	.000 ^b
	Residual	5032.439	106	47.476		
	Total	10819.890	108			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data diolah oleh penulis

Tabel diatas menunjukkan hasil uji simultan atau uji f bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk mencari F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan dihitung menggunakan df_1 dan df_2 . $df_1 = (\text{Jumlah variable} - 1)$ atau $3 - 1 = 2$ dan $df_2 = (n-k-1)$ atau $109 - 2 - 1 = 106$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,08. Nilai F_{hitung} sebesar $60,952 > 3,08$. Dan juga nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Artinya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara

bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Uji Koefisien Determinasi

Table 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.526	6.890

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah oleh penulis

Tabel diatas merupakan hasil uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu dilihat dari nilai adjusted R² . Nilai adjusted R² yang kecil artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang terbatas terhadap variabel terikat, dan semakin tinggi nilai adjusted R² maka semakin tinggi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel tersebut dihasilkan nilai R² sebesar 0,535 atau 53,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar 53,5%. Sedangkan 46,5% (100% - 53,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, hasil variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,150 > 1,982) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05). Hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan bagian produksi PT X maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, jika nilai disiplin kerja karyawan di bagian produksi rendah, maka produktivitas kerja karyawan juga rendah.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmana et al (2020) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja yang dimiliki karyawan., begitupun penelitian yang dilakukan oleh Ginting & Suana (2020) dimana hasil dari penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Azwar et al (2021) dimana berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Seorang karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang diukur dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, didapatkan hasil variabel komitmen organisasi memiliki nilai thitung yang lebih besar dibanding ttabel ($3,290 > 1,982$), serta memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT X, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai ikatan organisasi karyawan di bagian produksi rendah, maka produktivitas kerja karyawan juga akan rendah.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansari & Haryani (2018) menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimiliki karyawan., begitupun penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2021) dimana hasil dari penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mentari & Anandita (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika komitmen yang dimiliki karyawan tinggi maka dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan bekerja lebih keras dan memberikan tenaga ekstra dan waktunya untuk pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari uji f yang menunjukkan hasil perbandingan Fhitung dan Ftabel memberikan nilai Fhitung sebesar 60,952 yang dimana lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,08 ($60,952 > 3,08$). Sesuai dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,00 < 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut dan nilai yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT X.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT X. Artinya semakin tinggi sikap disiplin kerja yang ada dalam diri karyawan, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan begitupun sebaliknya.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT X. Artinya semakin kuat komitmen yang ada dalam diri karyawan, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan begitupun sebaliknya.
3. Disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT X secara bersama-sama

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka terdapat beberapa saran untuk PT X yaitu:

1. Dalam menangani rendahnya disiplin kerja karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memotivasi karyawan agar karyawan semangat untuk masuk kerja dengan memberikan kenyamanan di lingkungan kerja, dan memberikan *imbalan* bagi karyawan yang selalu memenuhi absensi dalam bentuk penghargaan atau insentif tersendiri setiap bulannya. Selain itu, perusahaan dapat membuat kebijakan dan peraturan yang disepakati Bersama dengan karyawan untuk membuat standar kerja yang terukur dan membuat sanksi tegas bagi karyawan yang sering melakukan tindakan tidak disiplin
2. Dalam menangani rendahnya komitmen organisai, sebaiknya perusahaan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, membuat agenda dengan kegiatan yang menarik untuk mempererat hubungan antar perusahaan dan karyawan, memberikan kompensasi/imbalan yang sesuai, dan menciptakan suasana kerja yang baik.
3. Dalam menangani rendahnya produktivitas kerja karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memperhitungkan antara waktu jam kerja, target produksi dan karyawan yang hadir dalam satu hari atau satu bulan, mengurangi jumlah target produksi untuk mengurangi beban kerja karyawan, dan melakukan pelatihan jika terdapat produk baru agar pekerjaan yang menjadi tanggungan karyawan berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Jabri, Basel, and Issam Ghazzawi. 2019. "Organizational Commitment : A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda."

International Leadership Journal 11 (1): 78-119.

- Andini, Yulia, Yusniar Lubis, and Rahma Sari Siregar. 2019. "KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) UNIT USAHA PABATU Kelapa Sawit / Ton" 1 (2): 68-77. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>.
- Ardiansari, Arivia Ruli, and Sri Haryani. 2018. "Pengaruh K3, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta." *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 9 (1): 39-50.
- Ariani, Desi, Ika Puji Saputri, and Indri Astiana Suhendar. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1 (3): 268-79. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>.
- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. 2020. "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" 9 (3): 480-93.
- Azwar, Rajindra, and Mutmainnah. 2021. "Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Work Productivity at PT . Surya Setia Prosperity Hammer." *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences* 3 (4): 234-41.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Firmansyah, Deden, and Mistar. 2020. "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima" 9 (2): 202-16.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*,. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Briyan Artha, and I Wayan Suana. 2020. "Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment." *E-Jurnal Manajemen* 9 (6): 2107-26. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I06.P03>.
- Gunawan, Dahlan. 2021. "Analisis Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Bpjs Ketenagakerjaan" XV (02): 12-18.
- Hage, Adio Astias, and Elok Damayanti. 2020. "The Effect of Work Discipline and Work Productivity Through Organizational Culture on Employee Performance in Samsung Wtc Surabaya Apollo." *IJESS International Journal of Education and Social Science* 1 (2): 67-74. <https://doi.org/10.56371/ijess.v1i2.29>.
- Halimsetiono, Elita. 2014. "Peningkatan Komitmen Organisasi Untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan." *Kesmas, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* 8 (8): 339-45. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402>.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasthina, A. 2017. "Hubungan Antara Keadilan Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Produktivitas Kerja." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 5 (3): 441-50. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4432>.
- Hayati, Rita, Yasir Arafat, and Artanti Puspita Sari. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5 (2): 100.

- <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>.
- Iqbal, Muhammad, and Airulumukminin Airulumukminin. 2020. "The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District." *Economy Deposit Journal (E-DJ)* 2 (1): 11-18. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i1.734>.
- Irmayani, Irmayani, Siti Lam'ah Nasution, and Abd Halim. 2022. "Work Involvement, Work Attitude, Discipline and Commitment to Employee Productivity Office Regional Revenue Agency Labuhanbatu Regency." *Budapest International Research and Critics Institute Journal* 5 (1): 2679-90. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3877>.
- Kosasih. 2018. "Analisis Tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Standar Prosedur Operasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis* 1 (2): 95-106.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior, Third Edition*. Third. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, and Tinton Rumbungan Octorend. 2015. "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)." *Universal Journal of Management* 3 (8): 318-28. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>.
- Mankiw, N. Gregory. 2000. *Pengantar Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mentari, and Vembra Anandita. 2020. "Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Industri* 21 (03): 2656-3169.
- Meyer, John P., and Natalie J. Allen. 2012. *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. United Kingdom: SAGE Publications, Inc.
- Mislinawati, Annisa Fahira, Cut Faradilla, and Cut Yunina Eriva. 2021. "Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Industri Tekstil Dan Garmen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2020)." *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)* 5 (2): 146-63. <https://doi.org/10.33059/jensi.v5i2.4451>.
- Muliani, Ni Made, and Ayu Desi Indrawati. 2016. "Pengaruh Penempatan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartment Bali." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5 (9): 5868-94.
- Panggabean, Nova Zulfani. 2022. "Pengaruh Komitmen, Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Anra." *Jurnal Akrab Juara* 7 (2): 101-15.
- Pawirosumarto, Suharno, and Dini Iriani. 2018. "The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity." *International Journal of Economics and Business Administration* 6 (4): 62-75. <https://doi.org/10.35808/ijeba/175>.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanti, and Martua Sitorus. 2018. "Factors That Affect Employee Productivity (Case Study at PT. Sagami Indonesia)." *Journal of Management Science (JMAS)* 1 (1): 2684-9747. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>.
- Putri, Ridha, Zulfadil, and Yusni Maulida. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan

- Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru.” *Jurnal Ekonomi KIAM* 31 (2): 56-68. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>.
- Putriana, and Chalif Ahmad Sahputra. 2021. “The Effect Of Discipline And Work Environment On Employee Productivity Of Palm Oil Factory (Pks) Of Pt. Perkebunan Nusantara V Sei. Rokan, Pagaran Tapah Subdistrict, Rokan Hulu Regency, Riau.” *International Journal of Trends in Accounting Research* 2 (2): 193-204.
- Rahmana, Andi Surya, Ugeng Budi Haryoko, and Apep Fajar Kurniawan. 2020. “The Effect Of Giving Incentives, Work Facilities And Work Discipline On Sales Productivity At PT. Gramedia Asri Media Business Unit To Business Wholesale Jakarta.” *International Conference on Management and Science* 1 (1): 101-8.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. 2nd ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. 15th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Saini, Damini. 2018. “Knowledge Performance as an Arbitrator Between The Relationship of Organizational Commitment and Productivity.” *Management and Labour Studies* 43 (1-2): 100-108. <https://doi.org/10.1177/0258042X17745243>.
- Satria, Angga Gusti. 2015. “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. SURYA MANDIRI PRATAMA PEKANBARU.” *Jom FEKON* 2 (2): 1-13.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2016. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Seventh. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2016. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Edited by Suryani and Restu Damayanti. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, Denok. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi.” *Jurnal Semarak* 1 (1): 66-82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>.
- Suryaman, Suryaman, and Nindia. 2021. “Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Gerem Jaya - Merak.” *Jurnal Manajemen* 11 (2): 100-111. <https://doi.org/10.30656/jm.v11i2.3185>.
- Wufron. 2019. “Work Safety and Health and Discipline in Affecting Employee Work

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Departemen Produksi Pada PT X**

Anggi Destyana Rahmah, Agung Wahyu Handaru, Sholikhah

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.610>

- Productivity in PT. Tri Keeson Utama Garut.” *Journal of Management and Business* 18 (1): 72-78. <https://doi.org/10.24123/jmb.v18i1.388>.
- Yuliana, Maftri, Leonardo Budi, and Edward Gagah. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.” *Journal of Management* 3 (3): 1-11. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/832/808>.
- Yuniarsih, Tjutju, and Suwatno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pasca Sarjana UPI dan Alfabeta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.