

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DIMENSI CITRA SEMESTA

¹M. Fawaid Maulidi, ²Gugus Wijonarko, ³Soedarmanto, ⁴Dian Arisanti

STIA Manajemen Kepelabuhan Barunawati, Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya.

E-mail: ¹Fawaidmaulidi@gmail.com, ²gugus.wijonarko@stiamak.ac.id, ³soedarmanto@stiamak.ac.id,
⁴dian.arisanti@stiamak.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Dimensi Citra Semesta. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Dimensi Citra Semesta, dengan pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling sebanyak 52 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan dan cenderung negatif. Sebaliknya, variabel Fasilitas Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan, serta variabel Disiplin Kerja (X3) juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif.

Kata Kunci : *Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*

Abstract

This study aims to evaluate the influence of organizational commitment (X1), work facilities (X2), and work discipline (X3) at PT. Dimensi Citra Semesta. This research utilizes a quantitative method. The population of the study consists of employees of PT. Dimensi Citra Semesta, with a sample size of 52 respondents selected using Simple Random Sampling. The analysis method employed is multiple linear regression with the aid of SPSS version 25 software. The results indicate that the Organizational Commitment variable (X1) has no significant effect and tends to be negative. Conversely, the Work Facilities variable (X2) has a significant positive effect, and the Work Discipline variable (X3) also has a significant positive effect. Overall, these three variables simultaneously have a significant and positive influence.

Keywords : *organizational commitment, work facilities, work discipline and Work productivity*

I. PENDAHULUAN

Latar belakang

Dalam era globalisasi dan kemajuan persaingan bisnis, pengembangan sumber daya manusia telah menjadi salah satu prioritas utama bagi perusahaan di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Perusahaan perlu fokus pada pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menjaga daya saing mereka. Bisnis saat ini dihadapkan pada beragam persaingan serta lingkungan teknologi dan bisnis yang terus berubah. Globalisasi dan perubahan kebutuhan konsumen menambah tantangan yang dihadapi dunia usaha. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu melatih dan mengembangkan karyawan mereka (Charles & Kristiawati, 2022). Output dari pengembangan sumber daya manusia ialah kinerja karyawan yang berproduktivitas. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi dalam menghitung hasil yang diperoleh dari input yang digunakan dengan membandingkan input yang digunakan dan output yang dihasilkan (Septiady & Padilah, 2022).

Hasil dari produktivitas yang dicapai oleh PT. Dimensi Citra Semesta yakni mampu membuka cabang dalam setiap tahun. Terbukti dalam 10 tahun berkarya perusahaan ini memiliki 10 cabang pada

kota besar yang tersebar di seluruh Indonesia yaitu Malang, Makassar, Madiun, Samarinda, Solo, Semarang, Bali, Balikpapan, Banjarmasin, dan Mataram. Penulis memperoleh informasi saat melakukan observasi langsung di lapangan dan informasi juga diperoleh di site resmi PT. Dimensi Citra Semesta. Menurut (Septiady & Padilah, 2022) semakin produktif karyawan dalam suatu perusahaan, maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya.

Produktivitas karyawan mencerminkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan yang ditentukan. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan, antara lain penulis mengamati beberapa faktor yakni komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan, fasilitas kerja guna untuk mempermudah dalam menuju tujuan dan disiplin kerja. Dalam mempermudah menuju tujuan juga dibutuhkan fasilitas kerja yang menjadi peranan penting dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas. Menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) Sarana kerja adalah suatu fasilitas atau alat yang dirancang untuk memperlancar kegiatan usaha dan meningkatkan kesehatan pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Letak kualitas fasilitas di sebuah perusahaan diperlukan pemeliharaan, perawatan, dan pengembangan. Tujuan memberikan fasilitas kerja oleh perusahaan guna mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya. Ini mencakup segala hal dari ruang kerja hingga program kesehatan, keselamatan dan dapat mencapai target perusahaan.

Untuk mencapai target perusahaan yang tinggi diperlukan kedisiplinan dalam mendidik karyawan dan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan di lingkungan kerja adalah dengan mendistribusikan pekerjaan secara menyeluruh kepada karyawan dengan peringkat terbawah sehingga setiap orang mengetahui apa pekerjaannya, bagaimana cara menyelesaikannya dan kapan harus diselesaikan. Menurut (Septiady & Padilah, 2022) tentang disiplin kerja yakni hasil pekerjaan seperti apa yang dibutuhkan dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil pekerjaan tersebut. Dapat disimpulkan disiplin kerja yaitu fokus pada pekerjaan yang diimbangi dengan tujuan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Anggraini et al., 2021) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022), kesempatan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan (Purwanto et al., 2022), berbeda dengan peneliti lainnya, menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh (Masrur et al., 2018) yang menyatakan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan dampaknya kecil. Penelitian ini juga merupakan replikasi dan modifikasi dengan memperbanyak variabel dan objek penelitian baru dengan tujuan untuk

mengembangkan teori dan memperoleh hasil penelitian baru. Penelitian sebelumnya oleh (Septiady & Padilah, 2022) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT” dan “Pengaruh Organisasi” (Anggraini et al., 2021) menjadi referensi. “Inisiatif Kinerja Pegawai Pada Badan Sumber Daya Manusia dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.”

Penelitian ini juga merupakan replikasi dan modifikasi, dengan menyilangkan atau menambahkan variabel dan obyek penelitian yang baru dengan tujuan pengembangan teori dan mendapatkan hasil penelitian yang baru. Merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Septiady & Padilah, 2022) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Haleyora Power Area” dan oleh (Anggraini et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang”. Berdasarkan latar belakang dan fenomena masalah tersebut diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh komitmen organisasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dimensi Citra Semesta”*

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya?
4. Apakah komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya
4. Untuk mengetahui komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus diuji, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini didasarkan pada tinjauan pusraka dan peneltian terdahulu yang telah diuraikan sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dimensi Citra Semesta
- H2 : Ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dimensi Citra Semesta
- H3 : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dimensi Citra Semesta
- H4 : Ada pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dimensi Citra Semesta

II. STUDI LITERATUR

Komitmen Organisasi

Menurut (Angraini et al., 2021), komitmen organisasi dapat dipahami sebagai tingkat keterikatan relatif individu terhadap organisasi yang ditandai oleh penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, motivasi untuk berupaya demi keberhasilan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Ini menggambarkan seberapa kuatnya keterlibatan individu dalam organisasi, yang tercermin dalam kesediaannya untuk berkontribusi secara aktif dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam jangka waktu yang panjang. Menurut redaksi lain Komitmen organisasi dipahami sebagai perilaku pegawai yang mencerminkan ketaatannya terhadap organisasi dan kelangsungan prosedur dalam kelompok organisasi serta menunjukkan ketertarikannya terhadap organisasi (Cahyani et al., 2022). Komitmen organisasi merupakan perilaku yang mencerminkan pemahaman dan kontribusi individu terhadap organisasi (Widiyati et al., 2020).

Fasilitas Kerja

Menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022), fasilitas kerja adalah sarana, wahana, atau alat yang bertujuan untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pada peneliti lain menurut (Septiady & Padilah, 2022), fasilitas kerja merupakan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan sangat beragam dalam bentuk, jenis dan manfaatnya, serta disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, diperlukan fasilitas yang memadai bagi para pegawai. Disintesisikan bahwa fasilitas kerja adalah sarana atau wahana yang

mencakup berbagai jenis peralatan dan perlengkapan kerja yang bertujuan untuk mempermudah atau mendukung aktivitas perusahaan, serta berfungsi secara social untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan dan sikap mengendalikan diri agar mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut (Jufrizen, 2021), disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan latihan yang teratur oleh pegawai serta menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disipliner digunakan oleh organisasi untuk menghukum pelanggaran aturan kerja dan ekspektasi yang ada. (Suswadi, 2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin pegawai maka produktivitasnya akan semakin tinggi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas Kerja

(Wibowo, 2017) menyatakan produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil suatu organisasi dengan masukan yang dibutuhkan dan dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. (Rachman, 2016) mengartikan produktivitas sebagai hubungan antara apa yang diproduksi (output) dengan seluruh peralatan produksi yang digunakan (input). Produktivitas tenaga kerja dapat diringkas sebagai ukuran yang membandingkan jumlah output dan input yang digunakan untuk memproduksi atau memproduksi suatu barang selama periode waktu tertentu (Pratiwi & Pemasari, 2022).

III. METODE PENELITIAN

Menurut jenisnya, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan sifat-sifat karakteristik dari suatu kondisi atau objek yang diteliti melalui pengumpulan dan analisis informasi kuantitatif serta pengujian statistik. Salah satu keberhasilan dalam menguji variabel adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. (Sugiyono, 2013), populasi yang diambil yakni seluruh karyawan PT. Dimensi Citra Semesta yaitu 100 karyawan. Sampel termasuk bagian jumlah dari populasi tersebut.. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik probability sampling dimana peneliti mengambil secara acak dari populasi. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 karyawan untuk mewakili populasi pada karyawan PT. Dimensi Citra Semesta. pengumpulan informasi dilakukan mulai survei langsung di PT. Dimensi Citra Semesta Surabaya sebagai objek penelitian dan Informasi yang diperoleh mencakup observasi dan kuisioner. Informasi sekunder diperoleh dari

sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer, yang mencakup perpustakaan dan jurnal.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Banyaknya kebutuhan perusahaan dalam menjalankan tugas dengan segala aktivitas tinggi yang ada pada PT. Dimensi Citra Semesta memungkinkan adanya perbedaan yang besar dalam proporsi pegawai laki-laki dan perempuan. Adapun ciri-ciri umum pegawai menurut jenis kelamin sebagai berikut :

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - L	24	46.2	46.2	46.2
	Perempuan	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Gambar 1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan dimana ada hingga 28 karyawan dengan presentase 53,8%, sedangkan 24 karyawan laki-laki sisanya mencapai 46,2%.

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40	1	1.9	1.9	1.9
	18-30	44	84.6	84.6	86.5
	30-40	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Gambar 2 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Usia

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Gambar 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 18-30 tahun memperoleh presentase sebanyak 84,6%. Sebanyak 7 responden dengan usia 30-40 mendapatkan presentase presentase 13,5% dan sisanya > 40 sebanyak 1 responden dengan porsi 1,9%. Dari data kuisioner diatas berikut merupakan hasil uji olah data menggunakan SPSS Ver 25.0;

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah suatu kuesioner valid dengan membandingkan nilai pearson correlation terhadap nilai r tabel. Rumus yang digunakan adalah $(df) = n - k$, di mana (n)

adalah jumlah sampel dan (k) adalah jumlah variabel bebas (Ghozali dalam Simanjuntak, 2013). Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) adalah 52, sehingga nilai df dihitung sebagai $52 - 3 = 49$. Nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,276. Secara umum, data dianggap valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1, Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Pernyataan	Nilai Pearson correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,813	0,276	Valid
X1.2	0,837	0,276	Valid
X1.3	0,763	0,276	Valid
X1.4	0,780	0,276	Valid
X1.5	0,858	0,276	Valid
X1.6	0,818	0,276	Valid
X1.7	0,878	0,276	Valid
X1.8	0,844	0,276	Valid
X1.9	0,838	0,276	Valid
X1.10	0,738	0,276	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai Pearson correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0,864	0,276	Valid
X2.2	0,843	0,276	Valid
X2.3	0,816	0,276	Valid
X2.4	0,866	0,276	Valid
X2.5	0,720	0,276	Valid
X2.6	0,842	0,276	Valid
X2.7	0,820	0,276	Valid
X2.8	0,807	0,276	Valid
X2.9	0,835	0,276	Valid
X2.10	0,820	0,276	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Pernyataan	Nilai Pearson correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X3.1	0,776	0,276	Valid
X3.2	0,825	0,276	Valid
X3.3	0,865	0,276	Valid
X3.4	0,836	0,276	Valid
X3.5	0,647	0,276	Valid

X3.6	0,771	0,276	Valid
X3.7	0,856	0,276	Valid
X3.8	0,877	0,276	Valid
X3.9	0,887	0,276	Valid
X3.10	0,840	0,276	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Nilai Pearson correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
Y.1	0,829	0,276	Valid
Y.2	0,872	0,276	Valid
Y.3	0,891	0,276	Valid
Y.4	0,866	0,276	Valid
Y.5	0,893	0,276	Valid
Y.6	0,866	0,276	Valid
Y.7	0,817	0,276	Valid
Y.8	0,823	0,276	Valid
Y.9	0,776	0,276	Valid
Y.10	0,770	0,276	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Interpretasinya, bahwa pada tabel 1, 2, 3 dan 4 diatas menunjukkan seluruh butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan produktivitas kerja (Y) adalah nilai pearson correlation $> 0,276$. Artinya seluruh butir pernyataan pada setiap variabel dikatakan valid dan memenuhi persyaratan untuk melanjutkan ke uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode one shot, yang terdiri dari pengukuran hanya sekali kemudian dengan membandingkan hasilnya dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. SPSS 25.0 menyediakan sarana untuk mengukur reliabilitasnya menggunakan uji statistik. Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Imam Ghazali, 2013). Berikut nilai Cronbach's Alpha dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Hasil
Komitmen Organisasi (X1)	0,944	0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,947	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,944	0,6	Reliabel

Produktivitas Kerja (Y)	0,953	0,6	Reliabel
-------------------------	-------	-----	----------

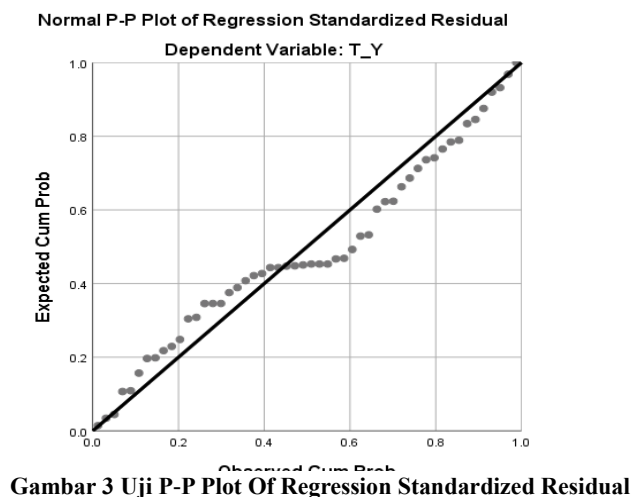
Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Interpretasinya, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,944, fasilitas kerja (X2) 0,947, disiplin kerja (X3) 0,944 dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,953 > 0,60 pada nilai standard dan bisa dilanjut pada uji setelahnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah confounders (error terms) berdistribusi normal atau tidak. Confounder diasumsikan berdistribusi normal agar uji t (parsial) dapat dilakukan. Penelitian ini menggunakan metode Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual untuk menguji normalitas model regresi. Keputusan diambil berdasarkan penyebaran data: jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar dekat garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar 3, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyimpang jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Perlu diperhatikan bahwa visualisasi bisa menunjukkan normalitas sementara hasil statistik mungkin tidak, atau sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan residual regresi Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS 25.0, diperoleh hasil sebagai berikut.



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19624904
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.075
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Berdasarkan gambar 4. diatas terlihat bahwa nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,109 dengan tingkat signifikan 0,181 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya $> 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi di mana variabel-variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) berada dalam batas yang dapat diterima (Ghozali, 2013). Jika nilai toleransi lebih kecil dari 0,10, maka tidak ada multikolinieritas pada data. Namun, jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10, berarti terjadi multikolinieritas.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

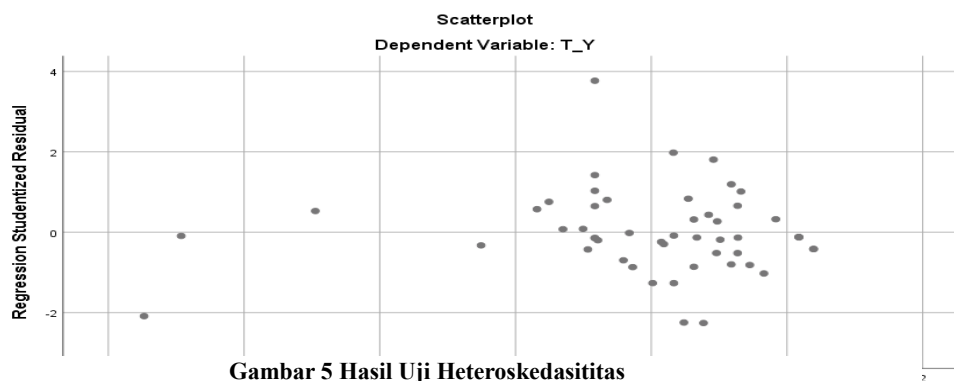
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	T_X1	.126	7.943
	T_X2	.133	7.498
	T_X3	.125	8.014

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Dari tabel uji multikolinieritas di atas dapat disimpulkan bahwa pada colinearity statistics menunjukkan nilai toleransi untuk variabel komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) sebesar 0,126, 0,133 dan 0,125 $>$ 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) sebesar 7,943, 7,498, dan 8,014 $<$ 10. Dari hasil pengelolaan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi suatu indikasi multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pada gambar 5 menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

4. Uji Hipotesis

a. Uji Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan dukungan komputer program SPSS version 25 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda pada tabel 7 dibawah.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.938	3.943		1.506	.139
	Komitmen Organisasi	-.133	.080	-.085	-1.669	.102
	Fasilitas Kerja	.475	.128	.455	3.699	.001
	Disiplin Kerja	.534	.129	.512	4.137	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Berdasarkan tabel 7 output SPSS coefficients diatas, dapat memberikan suatu informasi tentang persamaan regresi dan ada atau tidak pengaruh variabel komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan regresi dapat diacu dengan rumus dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = 5,938 \pm (-133) + 0,475 + 0,534 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terkait dengan (Produktivitas Kerja)

α : Konstanta

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Fasilitas kerja

X3 : Disiplin Kerja

β_1 : Koefisien regresi Komitmen Organisasi

β_2 : Koefisien regresi Fasilitas Kerja

β_3 : Koefisien regresi Disiplin Kerja

e : Estimasi *error* dari setiap variabel

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 5.938 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas kerja karyawan belum dipengaruhi variabel komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas kerja tidak ada perubahan.
2. B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar -133, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap penurunan 1 satuan variabel maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar -133, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,475, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel fasilitas kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,475. dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. B3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,534, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,475. dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji T (Parsial)

Guna menguji apakah variabel komitmen organisasi (X1) , fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) maka dilakukan uji t. Adapun dalam hipotesa dalam penelitian yang dilaksanakan adalah:

1. H1 : Tidak adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan
2. H2 ; Adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
3. H3 : Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Dasar pengutip pada uji ini dapat dilihat dari nilai sig perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika nilai sig, < 0,05 maka berpengaruh signifikan secara parsial sehingga hipotesa diterima, sedangkan nilai sig > 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial sehingga hipotesa ditolak. Sementara itu, apabila nilai t hitung > nilai t tabel (2,007) maka terdapat pengaruh secara parsial sehingga hipotesa diterima begitupun sebaliknya. Hasil uji t menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.938	3.943		1.506
	Komitmen Organisasi	-.133	.080	-.085	-1.669
	Fasilitas Kerja	.475	.128	.455	3.699
	Disiplin Kerja	.534	.129	.512	4.137

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Berdasarkan tabel diatas output SPSS Coefficients diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variable komitmen organisasi (X1) sebesar $-1,669 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,007$. Pada variabel fasilitas kerja (X2) nilai t hitung sebesar $3,669 > 2,007$ dan nilai variabel disiplin kerja (X3) nilai t hitung sebesar $4,137 > 2,007$. Sedangkan nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasi (X1) mendapatkan nilai $0,102 > 0,05$. Pada variabel lain yakni fasilitas kerja (X2) mendapatkan nilai sig sebesar $0,01 < 0,05$ dan variabel terakhir yakni disiplin kerja mendapatkan nilai $0,00 < 0,05$. Atas dasar pengambilan keputusan dari hasil pengolahan data tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa hipotesa pertama ditolak (H0) dan hipotesa kedua (H2) dan ketiga diterima (H3) . Yang berarti komitmen organisasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). dan pada variabel fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial signifikan positif terhadap produktivitas kerja (Y).

c. Uji F (Sumiltan)

Uji F simultan bertujuan untuk melihat apakah komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). adapun hipotesa dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. H4 : Adanya pengaruh komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan pengujian ini dapat dilihat pada nilai Sig.Perbandingan ouput Anova dan perbandingan nilai Fhitung dan Ftabel. untuk nilai tanda Jika $< 0,020$ maka terdapat efek bersamaan dan hipotesis diterima begitupun sebaliknya. Apabila nilai Fhitung $> \text{nilai } Ftabel (3,18)$, maka hipotesis (H4) diterima karena terdapat pengaruh bersama. Sedangkan nilai Fhitung $< \text{nilai } Ftabel$

(3,18) maka tidak terdapat pengaruh secara simultan sebesar, maka (H4) diterima. Hasil uji F dengan menggunakan SPSS 25 ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2243.687	3	747.896	115.945	.000 ^b
	Residual	309.621	48	6.450		
	Total	2553.308	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

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

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Berdasarkan tabel 9 output SPSS ANOVA diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 115,945 > nilai F_{tabel} 3,18. Sementara itu, nilai sig. 0,000 < 0,020. Atas dasar pengambilan keputusan dari hasil pengelolaan data tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesa keempat (H4) diterima yang berarti variabel komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) mempunyai dampak secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada Tabel 4.15 dipengaruhi nilai koefisien R square (R²) sebesar 0,879 atau 87,9 %. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel terhadap produktivitas kerja sebesar 0,879 (87,9%). Sedangkan sisanya (100% - 87,9% = 12,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.879	.871	2.540

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

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

5. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Merujuk pada tabel 9 hasil uji t dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi (X1) sebesar -1,669 < nilai t_{tabel} 2,007. Dengan begitu dapat diartikan bahwa semakin rendah Komitmen Organisasi yang diterapkan maka semakin turun pula pada hasil

produktivitas kerja karyawan pada PT. Dimensi Citra Semesta. Berdasarkan landasan teori terkait Komitmen Organisasi merupakan perilaku yang mencerminkan pemahaman dan kontribusi individu terhadap organisasi (Widiyati et al., 2020). Sedangkan menurut (tuti et al., 2022) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan penggunaan sarana dan prasarana selama proses produksi. Dapat disimpulkan bahwasannya komitmen banyak mencerminkan pemahaman dari pada fokus ke hasil dan produktivitas merupakan hasil kerja yang dihasilkan. Hasil dapat dicapai dengan tindakan dalam pencapaian kerja dan tidak bisa didapat hanya dengan pemahaman yang tinggi. Diperkuat oleh salah satu pernyataan data statistik deskriptif variabel Komitmen Organisasi (X1) pada X1.4 “Karyawan memahami dan menerapkan nilai perusahaan dalam kegiatan sehari-hari” mendapatkan presentase Sangat Tidak Setuju (1,9%), Tidak Setuju (1,9%) dan Kurang Setuju (9,6%).

b. Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis kedua yakni fasilitas kerja (X2) memperoleh hasil pada uji t yakni fasilitas kerja (X2) nilai t hitung sebesar $3,669 > 2,007$ dan mendapatkan nilai sig sebesar $0,01 < 0,05$. Dapat disimpulkan secara parsial, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Artinya dari data tersebut dapat diketahui semakin tinggi Fasilitas Kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula hasil produktivitas kerja karyawan. Diperkuat pada landasan teori menurut (Septiady & Padilah, 2022), fasilitas kerja merupakan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan sangat beragam dalam bentuk, jenis dan manfaatnya, serta disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Data diperkuat oleh peneliti saat observasi secara langsung atau magang dimana manajer sangat memperhatikan fasilitas kerja perusahaan yang membuat karyawan merasa dipermudah saat mengerjakan tugas dalam pencapaian target.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hipotesis ketiga, disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan perolehan hasil uji t sebesar $4,137 > 2,007$ dan mendapatkan nilai $0,00 < 0,05$. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka semakin tinggi pula hasil produktivitas kerja karyawan. Diperkuat oleh landasan teori pengertian disiplin kerja menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) adalah alat bagi manajemen untuk mengubah perilaku karyawan agar memenuhi standar perusahaan. Disiplin juga dapat diartikan sebagai proses melatih pengendalian diri agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryo &

Syuhada Asrie, 2019), disiplin kerja adalah suatu sikap hormat, patuh, dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan jika itu adalah kemauan untuk melakukan tindakan tersebut. dan menerima sanksi, jika ada. Jika perlu melanggar tugas dan hak istimewanya.

d. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. hal ini diperkuat pengumpulan data diatas yang dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai ciri khas yang unik seperti variabel komitmen organisasi yang dinyatakan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Lain hal jika pengaruh variabel komitmen organisasi secara simultan yang menunjukkan mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja karyawan (Y).

V. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan penelitian dapat disimpulkan bahwa PT. Dimensi Citra Semesta dipengaruhi oleh komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja, dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dimensi Citra Semesta
2. Variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dimensi Citra Semesta
3. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dimensi Citra Semesta
4. Variabel komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dimensi Citra Semesta

b. Saran

Berdasarkan penjelasan kesimpulan di atas, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Dimensi Citra Semesta, semoga selalu memberikan pelayanan kinerja karyawan yang terbaik agar kinerja karyawan konsisten atau produktivitas dengan kinerjanya. dengan menciptakan rasa percaya melalui komitmen yang kuat, perawatan dan pengembangan fasilitas dan aturan yang menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja sesuai target perusahaan.

2. Bagi peneliti lain, ada baiknya untuk menambahkan atau memerlukan variabel dan indikator lain selain komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja yang mungkin penting dalam menentukan produktivitas kerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris untuk penelitian selanjutnya, contoh variabel lain bisa meliputi kompensasi dan motivasi kerja. termasuk variabel lain yang dapat dijadikan acuan perusahaan untuk mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu profesionalisme dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Charles, A., & Kristiawati, I. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntraco Intim Transport*.
- Damayanti, S., Ghalib, S., & Taharuddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(2), 112–128. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/4749>
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>
- Masruroh, S., Irdiana, S., & taufik, mokhamad. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Ningsih, S.-. (2020). Pengaruh Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Departemen Finance & Collector PT Tepian Multimedia di Samarinda. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 4(2), 196. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v4i2.4929>
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>

- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2022). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business (The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leader. *SSRN Electronic Journal*, 4(3), 256–272. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3987573>
- Purwanto, E. D. I. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus pada Karyawan PT. PDS Unit Kerja Rumah Sakit PHC Surabaya). *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2, 19110026. [http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/%0Ahttp://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/8/SKRI PSI EDI PURWANTO 19110026.pdf](http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/%0Ahttp://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/8/SKRI%20PSI%20EDI%20PURWANTO%2019110026.pdf)
- Septiady, A., & Padilah, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Haleyora Power Area. *Ekonomi Bisnis*, 28(01), 122–134. <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i01.2409>
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(8), 190–199.