

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

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

**Nama : M. Fawaid Maulidi**  
**NIM : 20112047**  
**Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis**  
**Pembimbing : Dr. Gugus Wijonarko, MM**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2024**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : M. Fawaid Maulidi

NIM : 20112047

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dimensi Citra Semesta

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Surabaya, 20 Juli 2024  
Penulis,

**M. Fawaid Maulidi**  
**NIM : 20112047**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

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

**DISUSUN OLEH :**

**NAMA : M. Fawaid Maulidi  
NIM : 20112047**

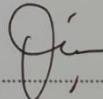
Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,  
Hari/Tanggal : Sabtu, 20- 07-2024

**PENGUJI**

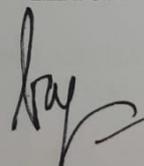
**NAMA : SOEDARMANTO, SE, MM  
NIDN : 0322036902**

  
(.....)

**NAMA : DIAN ARISANTI, S.Kom, MM  
NIDN : 0709058202**

  
(.....)

Mengetahui,  
**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA**

  
**Dr. GUGUS WIJONARKO, MM**  
NIDN : 0708116501

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

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

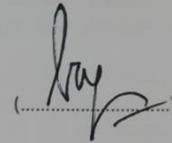
**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : M. Fawaid Maulidi  
NIM : 20112047**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

Menyetujui,  
DEWAN PEMBIMBING

**PEMBIMBING : Dr. Gugus Wijanarko, MM  
NIDN : 0708116501**



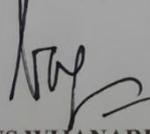
Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI



**JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM  
NIDN: 0708067104**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**

**KETUA**



**Dr. GUGUS WIJANARKO, MM  
NIDN: 0708116501**

## ABSTRAK

**M. FAWAID MAULIDI, 20112047**

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

**Skripsi : Program Studi Ilmu Administras Bisnis, 2024**

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

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) di PT. Dimensi Citra Semesta. Jenis penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dimensi Citra Semesta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random* sebanyak 52 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisa regresi linear berganda dengan bantuan instrumen SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) secara parsial memiliki hubungan yang tidak signifikan dan negative terhadap Produktivitas Kerja Karyawa (Y) hal ini dapat diperkuat dengan hasil dari nilai t hitung sebesar  $-1,669 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,007$  dengan tingkat signifikansi nilai  $0,102 > 0,05$ . Variabel Fasilitas Kerja (X2) secara parsial memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) hal ini diperkuat dengan uji t hitung mendapatkan nilai sebesar  $3,669 > 2,007$  dengan tingkat nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) hal ini diperkuat dengan mendapatkan nilai t hitung sebesar  $4,137 > 2,007$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Secara simultan variabel Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) hal ini diperkuat dengan hasil dari nilai uji Fhitung sebesar  $115,945 > \text{nilai } F\text{tabel } 3,18$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,020$ .

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat Rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. GUGUS WIJONARKO, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Ibu JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Bapak Dr. GUGUS WIJONARKO, MM, selaku Dosen Pembimbing Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
4. Bapak SOEDARMANTO, SE, MM dan Ibu DIAN ARISANTI, S.Kom, MM selaku Dosen Penguji Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
5. Bapak dan ibu saya atas dedikasi dan kasih sayang yang telah diberikan
6. Bapak Agus Sudamanto, S.KM, selaku pemilik PT. Dimensi Citra Semesta yang telah mengizinkan peneliti untuk dapat melakukan penelitian skripsi
7. Seluruh karyawan PT. Dimensi Citra Semesta yang telah membantu melancarkan segala kebutuhan untuk menyelesaikan skripsi ini seta selalu memberi semangat kepada saya
8. Seluruh teman-teman angkatan 2020, yang Asik, Baik dan Ceria. Dan juga teman seperjuangan dari semeseter 1 hingga akhir saat ini
9. Raudah Oktaviani atas kepercayaan dan motivasi yang telah diberikan
10. Azhari mutholi'il atas ilmu, kepaiawaian dalam organisasi dan membantu saya dalam melakukan penelitian di tempat kerjanya

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah Tuhan Yang Maha Esa. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari

semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 20-7-2024  
Penulis

**M. Fawaid Maulidi**  
**NIM: 20112047**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Batasan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	4
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
1.6 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	7
2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.2 Komitmen Organisasi .....	7
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	7
2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi .....	8
2.3 Fasilitas Kerja .....	11
2.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja .....	11
2.3.2 Indikator Fasilitas Kerja.....	12
2.4 Disiplin Kerja.....	14
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.4.2 Indikator Disiplin Kerja .....	16
2.5 Produktivitas Kerja .....	18

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	18
2.5.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan .....	19
2.6 Penelitian Terdahulu .....	21
2.7 Kerangka Hipotesis .....	25
2.8 Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Populasi dan Sampel .....	28
3.3 Variabel – variable Penelitian dan Pengukuran.....	29
3.4 Skala Pengukuran.....	30
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.7 Teknik Analisis Data .....	32
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	32
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	33
3.7.4 Uji Hipotesis .....	34
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
<b>4.1</b> Profil Perusahaan .....	<b>37</b>
4.1.1    Sejarah Singkat .....	37
4.1.2    Visi dan Misi .....	37
4.1.3    Logo Perusahaan.....	38
4.1.4    Struktur Organisasi .....	38
4.1.5    Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab .....	39
4.1.6    Jam Kerja .....	43
4.1.7    Aktivitas Perusahaan.....	44
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia .....	44
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	45
4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X1).....	45
4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X2) .....	47
4.3.3 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3).....	49
4.3.4 Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	50
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.4.1 Uji Validitas.....	52

4.4.2 Uji Reliabilitas .....	54
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	55
4.5.1 Uji Normalitas.....	55
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	57
4.5.3 Uji Heteroskedasitas .....	58
4.6 Uji Hipotesis .....	58
4.6.1 Uji Linear Berganda.....	58
4.6.2 Uji T ( Parsial).....	60
4.6.3 Uji F ( Simultan) .....	62
4.6.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
4.7 Pembahasan.....	63
4.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	63
4.7.2 Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ..	64
4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)...	65
4.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	65
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	70
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	xii
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert .....	30
Tabel 3. 2 Pedoman Nilai Koefisien Korelasi.....	36
Tabel 4. 1 Jam kerja .....	43
Tabel 4. 2 Rekapitulasi Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X1).....	45
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Responden Terhadap Fasilitas Kerja (X2).....	47
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Responden Terhadap Disiplin Kerja (X3).....	49
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Responden Terhadap Produktivitas Kerja (X3).....	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1) .....	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X2) .....	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji T .....	61
Tabel 4. 14 Hasil Uji F .....	62
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	25
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan PT. Dimensi Citra Semesta .....	38
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Dimensi Citra Semesta .....	38
Gambar 4. 3 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Gambar 4. 4 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	45
Gambar 4. 5 Uji P-P Plot Of Regression Standardized Residual.....	56
Gambar 4. 6 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	56
Gambar 4. 7 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 2 Lembaran Bimbingan Skripsi
- Lampiran 3 Permohonan Perizinan Penelitian Skripsi
- Lampiran 4 Persetujuan izin Penelitian
- Lampiran 5 Data Tabulasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin maju, pengembangan sumber daya manusia telah menjadi salah satu fokus utama bagi perusahaan di seluruh dunia termasuk di Indonesia. Perusahaan dituntut memperhatikan pengembangan sumber daya manusia dan kualitas guna menjaga daya saing mereka. Bisnis saat ini menghadapi persaingan yang beragam dan lingkungan teknologi dan bisnis yang selalu berubah. Globalisasi dan perubahan kebutuhan konsumen menghadapi tantangan yang lebih besar bagi dunia usaha. Untuk mengatasi tantangan tersebut, perusahaan harus melatih dan mengembangkan karyawannya (Charles & Kristiawati, 2022). Pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas utama atau investasi penting untuk diperhatikan dalam menjalankan segala aktivitas organisasi pada sebuah perusahaan karena akan membuat karyawan lebih adaptif dan fleksibilitas. Maka dari itu, menjadi sebuah kewajiban bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik.

*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). Setiap perusahaan menginginkan karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi karena karyawan yang produktif memberikan dampak positif bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan strategi yang harus diterapkan adalah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Secara umum produktivitas karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan dalam menilai kinerja mereka dalam suatu organisasi.

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 data saat melakukan observasi langsung di lapangan dan informasi juga diperoleh di website resmi PT. Dimensi Citra Semesta.

Dalam mencapai produktivitas dibutuhkan komitmen yang kuat pada perusahaan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya. Partisipasi dalam suatu organisasi memerlukan komitmen pribadi yang kuat. Menurut (Angraini et al., 2021) Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mengungkapkan kesetiaan pegawai dan melibatkan proses berkelanjutan dimana individu mengungkapkan komitmennya terhadap keberhasilan organisasi. Kurangnya komitmen dapat menimbulkan masalah bagi pihak-pihak yang terlibat. PT Dimensi Citra Semesta mempunyai komitmen menjadi global, berkarakter dan bermanfaat.

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 diemban dengan tujuan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

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 (Angraini et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang”.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Angraini et al., 2021) juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (A. Purwanto et al., 2022) menyatakan hal yang berbeda dengan peneliti lain bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh (Masruroh et al., 2018) yang menyatakan terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

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”**

## **1.2 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?

### **1.3 Batasan Masalah**

Masalah identifikasi tidak akan dibahas secara menyeluruh karena beberapa keterbatasan dan untuk mencegah permasalahan menjadi terlalu kompleks. Dalam penelitian ini penulis akan membatasi pembahasan terhadap masalah yang diteliti agar lebih mudah dipahami dan diuraikan. Oleh karena itu penelitian ini berjudul pengaruh komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dimensi Citra Semesta Surabaya.

### **1.4 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

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dibuat ini berharap dapat memberikan kualitas dan relevan dalam pengembangan sumber daya manusia. Juga mampu dapat memperkuat reputasi mereka sebagai pimpinan dalam indsutri atau sebagai perusahaan yang peduli terhadap kebutuhan pelanggan dan masyarakat

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Peneliti berharap dari hasil penelitian mendapatkan sebuah pengembangan teori baru dan bermanfaat dengan tujuan dapat memberikan kontribusi dengan meningkatkan citra baik kampus

3. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dari hasil penelitian dapat menambah pemahaman dan dapat dimanfaatkan dalam dunia pengembangan sumber daya manusia bagi pembaca

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematikan penulisan sebagai berikut :

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penelitian tugas akhir ini lebih terarah.

#### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya.

Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

### **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

### **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Robbins dalam Ningsih, 2020), manajemen adalah proses pengkoordinasian kegiatan kerja agar dapat diselesaikan secara efisien dan efektif oleh orang lain. Sedangkan (Hasibuan, 2007) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Dessler, 2010), sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk mengelola aspek “manusia” manajemen, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi. (Mangkunegara, 2013), mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan dan pemantauan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian pelayanan, integrasi dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses mengkoordinasikan kegiatan kerja agar dapat diselesaikan dengan efisien dan efektif oleh orang lain.

#### **2.2 Komitmen Organisasi**

##### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Karyawan merupakan aset paling berharga dalam menjalankan misi organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan dalam dunia kerja, komitmen organisasi menjadi faktor yang paling penting. Menurut (Wiratama et al., 2022) karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan memiliki ciri-ciri tertentu. Mereka memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja demi kepentingan perusahaan. Mereka juga menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan

yang berkontribusi positif bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki tujuan pada pekerjaan atau tanggung jawab mereka akan memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, karena mereka termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

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). Berdasarkan peneliti lain (Ariyani & Sugianto, 2022) Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku yang mengungkapkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi dan menetapkan bahwa hal tersebut merupakan cara berkelanjutan bagi anggota organisasi untuk menyatakan minatnya dalam meningkatkan perkembangan dan keberhasilan organisasi. Menurut (Ariyani & Sugiyanto, 2020) Keterlibatan organisasi yang bebas menunjukkan tingkat kepercayaan dan komitmen yang tinggi terhadap visi dan tujuan organisasi.

### **2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator digunakan untuk mempermudah dalam mendefinisikan variabel untuk menjadi lebih mudah dan lebih terfokus. Indikator juga membantu dalam menyederhanakan kompleksitas data dan mengarahkan

peneliti pada aspek-aspek yang paling relevan. Pada penelitian ini berikut indikator penelitian pendapat (Kurniawan, 2022) terkait dengan komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasi yang terdiri dari ;

#### 1. Keadilan dan dukungan

(Putri & Santoso, 2019) menyatakan bahwa keadilan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan. (Wardhani, 2020) menemukan bahwa persepsi keadilan dalam organisasi dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kepercayaan terhadap manajemen. (Kurniawan & Dewi, 2021) menyatakan bahwa dukungan dari manajemen sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dukungan ini mencakup bantuan teknis, moral, dan emosional yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, keadilan dan dukungan dalam lingkungan kerja merujuk pada bagaimana karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh manajemen dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Keadilan mencakup aspek keadilan prosedural, distributif, dan interaksional. Dukungan dari manajemen dan rekan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

#### 2. Nilai bersama

(Yulianty, 2019) menyatakan bahwa nilai-nilai bersama dapat memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kinerja tim. (Hidayat & Surya, 2020) menemukan bahwa nilai-nilai bersama yang kuat dapat meningkatkan kohesi tim dan memfasilitasi komunikasi yang efektif. (Siregar & Sari, 2021) menyatakan bahwa nilai-nilai bersama yang sejalan dengan visi dan misi organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Oleh karena itu, nilai bersama adalah prinsip atau standar yang dipegang oleh anggota organisasi yang menciptakan identitas dan budaya perusahaan. Nilai bersama menciptakan rasa memiliki dan membantu mengarahkan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

### 3. Kepercayaan

(Rahmawati & Sutanto, 2019) menyatakan bahwa kepercayaan antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. (Fauzi & Amalia, 2020) menemukan bahwa kepercayaan meningkatkan komunikasi yang terbuka dan mengurangi konflik di tempat kerja. (Wijaya & Susanti, 2021) menyatakan bahwa kepercayaan yang tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, kepercayaan adalah keyakinan karyawan bahwa manajemen dan rekan kerja akan bertindak dengan integritas dan kejujuran. Kepercayaan sangat penting dalam membangun hubungan yang sehat dan produktif di tempat kerja.

### 4. Pemahaman organisasi

(Santoso & Widodo, 2019) menyatakan bahwa pemahaman yang baik tentang organisasi dapat meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan. (Pratama & Wijayanti, 2020) menemukan bahwa karyawan yang memahami strategi dan tujuan organisasi lebih cenderung berkontribusi secara positif dan inovatif. (Rahardjo & Dewi, 2021) menyatakan bahwa pemahaman organisasi yang kuat dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman organisasi adalah sejauh mana karyawan mengerti visi, misi, tujuan, dan nilai-nilai perusahaan. Pemahaman ini membantu karyawan bekerja lebih efektif dan sejalan dengan tujuan strategis organisasi.

### 5. Keterlibatan karyawan

(Handayani & Kurniawan, 2019) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. (Nugroho & Sari, 2020) menemukan bahwa keterlibatan karyawan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. (Fauzan & Amalia, 2021) menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan

membantu mereka mencapai potensi penuh. Dengan demikian, keterlibatan karyawan adalah tingkat antusiasme dan dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan ini mencakup rasa bangga terhadap pekerjaan, loyalitas terhadap perusahaan, dan kemauan untuk memberikan usaha ekstra dalam melaksanakan tugas.

## **2.3 Fasilitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian 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. Disintesis 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.

Pengertian fasilitas kerja menurut (Moenir, 2016) Sarana kerja meliputi segala jenis perlengkapan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau penunjang dalam pelaksanaan pekerjaan serta mempunyai fungsi sosial untuk kepentingan orang-orang yang berinteraksi dengan organisasi. Penyederhanaan pekerjaan merupakan keuntungan yang nyata dan wajar. Dalam dunia kerja, peralatan tersebut disediakan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan sehari-hari perusahaan atau organisasi tersebut, mempunyai masa pakai yang relatif lama, dan memberikan manfaat di masa depan (Pratiwi & Pemasari, 2022).

Menurut (Jufrizen, 2021) Fasilitas merupakan suatu bentuk keuntungan yang nyata dan wajar. Dalam dunia kerja, peralatan yang disediakan oleh suatu perusahaan bersifat fisik, digunakan dalam aktivitas sehari-hari perusahaan, mempunyai masa pakai yang relatif lama, dan memberikan manfaat di masa depan. Ini diberikan sebagai imbalan non-tunai bagi karyawan dan dapat digunakan oleh individu atau kelompok. Peralatan merupakan sarana untuk mempermudah dan mempercepat proses kerja. Fasilitas adalah komponen terpisah dari suatu produk yang dapat dengan mudah ditambahkan atau dikurangi tanpa mengubah model kualitas atau layanan. Fasilitas juga berfungsi sebagai alat untuk membedakan program suatu lembaga dengan program lainnya (Lupiyoadi & Hamdani, 2006) Menurut (Asri dkk, 2019), fasilitas kerja merupakan fasilitas yang disediakan oleh suatu organisasi untuk menunjang operasional organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Kesempatan kerja yang tersedia memberikan dampak positif bagi karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

### **2.3.2 Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) pengukuran variable fasilitas kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi fasilitas alat kerja, dan fasilitas sosial dengan indikator ;

#### **1. Semua alat kerja kantor**

(Santoso & Prasetyo, 2019) menyatakan bahwa ketersediaan alat kerja yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. (Wijayanto & Hidayat, 2020) menemukan bahwa kualitas dan modernitas alat kerja kantor berhubungan langsung dengan kepuasan kerja karyawan. (Sari & Putra, 2021) mengemukakan bahwa alat kerja yang baik dan lengkap dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, alat kerja kantor mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka sehari-hari, seperti komputer, printer, alat tulis, dan mesin fotokopi.

Ketersediaan dan kualitas alat kerja kantor berpengaruh besar terhadap efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

2. Lemari

(Ramadhan & Suharto, 2019) menyatakan bahwa penyimpanan yang efisien dengan lemari yang terorganisir dapat meningkatkan produktivitas dengan mengurangi waktu yang dihabiskan untuk mencari dokumen. (Yulianti & Kurniawan, 2020) menemukan bahwa ketersediaan lemari yang memadai dapat membantu menjaga kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja. (Wahyuni, 2021) mengemukakan bahwa pengelolaan penyimpanan yang baik dengan lemari dapat mengurangi risiko kehilangan dokumen penting dan meningkatkan keamanan data. Dengan demikian, lemari di kantor digunakan untuk menyimpan dokumen, perlengkapan, dan barang-barang pribadi karyawan. Lemari yang terorganisir dengan baik membantu menjaga kerapihan dan memudahkan akses ke berbagai dokumen dan alat yang dibutuhkan.

3. Fasilitas telepon dan internet

(Hartono & Widodo, 2019) menyatakan bahwa akses internet yang cepat dan stabil sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan, terutama dalam era digital. (Susanto & Rahmawati, 2020) menemukan bahwa fasilitas telepon yang baik memfasilitasi komunikasi yang efektif antara karyawan dan dengan pihak luar. (Putri & Santoso, 2021) mengemukakan bahwa akses yang memadai terhadap telepon dan internet dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang memerlukan koordinasi cepat. Oleh karena itu, fasilitas telepon dan internet merupakan sarana komunikasi penting yang mendukung kelancaran operasional kantor. Akses yang cepat dan andal terhadap internet serta fasilitas telepon yang baik mempermudah karyawan dalam berkomunikasi, baik secara internal maupun eksternal.

4. Tempat ibadah

(Rizki & Anwar, 2019) menyatakan bahwa penyediaan tempat ibadah di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan spiritual karyawan dan

memperkuat hubungan mereka dengan perusahaan. (Hidayat & Putra, 2020) menemukan bahwa tempat ibadah yang terawat dengan baik mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan secara holistik. (Nurhadi & Yulianto, 2021) mengemukakan bahwa fasilitas ibadah yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, tempat ibadah di kantor adalah fasilitas yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan spiritual karyawan. Ketersediaan tempat ibadah yang nyaman dan terawat membantu karyawan menjalankan ibadah dengan tenang dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

#### 5. Penyediaan toilet yang bersih

Menurut peneliti (Setiawan & Lestari, 2019) menyatakan bahwa kebersihan toilet berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan dan kepuasan karyawan di tempat kerja. Selaras dengan (Sari & Widodo, 2020) menemukan bahwa toilet yang bersih dapat mengurangi risiko penyebaran penyakit dan menjaga kesehatan karyawan. Sedangkan menurut (Dewi & Kurniawan, 2021) mengemukakan bahwa penyediaan toilet yang bersih merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan untuk memastikan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Oleh karena itu, toilet yang bersih dan terawat merupakan fasilitas dasar yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Ketersediaan toilet yang bersih tidak hanya mendukung kenyamanan karyawan tetapi juga berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan mereka.

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) disiplin kerja diartikan sebagai sikap yang mencakup penghormatan, kepatuhan, dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan untuk menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Sedangkan menurut

(Septiady & Padilah, 2022), salah satu agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaannya dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

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 (Sastrohadiwiryono & 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. (Sinungan, 2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan atau ketaatan terhadap peraturan dan perundang-undangan pemerintah, etika, norma, dan aturan yang berlaku dalam masyarakat.

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. (Sinambela, 2018) menambahkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja dengan tekun dan teratur menurut

peraturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

#### **2.4.2 Indikator Disiplin Kerja**

Pada pengukuran variable disiplin kerja dalam penelitian ini menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) menggunakan dimensi ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja dengan indikator ;

##### **1. Masuk kerja tepat waktu**

(Santoso & Putri, 2019) menyatakan bahwa ketepatan waktu mencerminkan kedisiplinan karyawan dan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien. (Hidayat & Prasetyo, 2020) menemukan bahwa karyawan yang konsisten datang tepat waktu cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik dan lebih dipercaya oleh manajemen. (Rizky & Wulandari, 2021) menyatakan bahwa ketepatan waktu karyawan dapat meningkatkan kerjasama tim dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, masuk kerja tepat waktu adalah indikator disiplin dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang datang tepat waktu menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan menghargai aturan perusahaan. Hal ini juga mencerminkan sikap profesional dan dapat meningkatkan produktivitas tim karena semua anggota tim dapat memulai pekerjaan mereka sesuai jadwal.

##### **2. Penggunaan waktu secara efektif**

(Rahmawati & Susanto, 2019) menyatakan bahwa manajemen waktu yang baik adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas karyawan. (Yulianto & Kurniawan, 2020) menemukan bahwa pelatihan manajemen waktu dapat membantu karyawan menggunakan waktu mereka lebih efisien dan mencapai target kerja. (Dewi & Sari, 2021) mengemukakan bahwa penggunaan waktu yang efektif dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penggunaan waktu secara efektif merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka dengan baik, menyelesaikan tugas sesuai prioritas, dan

meminimalkan waktu yang terbuang. Karyawan yang efektif dalam mengelola waktu mereka cenderung lebih produktif dan dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam jangka waktu yang sama.

3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

(Susanto & Prasetyo, 2019) menyatakan bahwa tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan tanggung jawab karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. (Setiawan & Hidayati, 2020) menemukan bahwa karyawan yang jarang absen lebih cenderung memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan manajemen. (Rizki & Anwar, 2021) menyatakan bahwa kehadiran yang konsisten mengurangi beban kerja rekan kerja lain dan membantu dalam pencapaian target kerja. Oleh karena itu, kehadiran yang konsisten adalah tanda komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang jarang absen menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi dan membantu memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa gangguan.

4. Mematuhi semua peraturan perusahaan

(Handoko & Setiawan, 2019) menyatakan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan meningkatkan disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan teratur. (Rahmawati & Putri, 2020) menemukan bahwa karyawan yang mematuhi peraturan cenderung lebih dipercaya oleh manajemen dan rekan kerja. (Dewi & Susanto, 2021) menyatakan bahwa kepatuhan terhadap aturan perusahaan adalah kunci dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Dengan demikian, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan adalah indikator integritas dan profesionalisme karyawan. Mematuhi aturan perusahaan menunjukkan bahwa karyawan menghormati nilai-nilai dan kebijakan perusahaan serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur.

5. Target kerja

(Prasetyo & Santoso, 2019) menyatakan bahwa penetapan target kerja yang jelas membantu karyawan fokus dan termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Hidayat & Sari, 2020) menemukan bahwa

karyawan yang secara konsisten mencapai target kerja mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan. (Rizky & Wulandari, 2021) menyatakan bahwa pencapaian target kerja adalah indikator utama dari kinerja karyawan dan berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, target kerja adalah sasaran yang harus dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Pencapaian target kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam memenuhi harapan perusahaan dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang konsisten mencapai atau melampaui target kerja mereka cenderung lebih dihargai dan dipromosikan.

## **2.5 Produktivitas Kerja**

### **2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan menurut (Fauzi et al., 2022) adalah mencakup aspek – aspek perilaku psikologis yang berfokus pada pelaksanaan kegiatan produksi dalam suatu usaha. Hal ini diharapkan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya dan terus meningkatkan diri dengan berpikir kreatif, dinamis, terbuka, serta memperbaiki system kerja mereka . sedangkan menurut (tuti et al., 2022) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan penggunaan sarana dan prasarana selama proses produksi. Pendapat ini sejalan dengan pandangan (Safrin & Sulaiman, 2021) yang mendefenisikan produktivitas sebagai kemampuan memaksimalkan keuntungan dari sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil optimal.

Ciri-ciri tenaga kerja yang sangat produktif adalah produk dan jasa yang dihasilkan tepat waktu, mutu tertentu, dan kualifikasi pegawai yang tinggi. Peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi para pemimpin karena memungkinkan perusahaan dan organisasi untuk berkembang, bertahan lebih lama, dan bertahan dalam persaingan yang ketat (Fauzi et al., 2022). Menurut (Prawironegoro et al, 2016), produktivitas adalah ukuran yang

membandingkan kualitas dan kuantitas input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi, dll) dan output (barang dan jasa).

(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).

### **2.5.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) pengukuran variable produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi sikap kerja, tingkat keterampilan dan manajemen produktivitas dengan indikator ;

#### **1. Sikap dalam melayani**

(Wahyuni & Prasetyo, 2019) menyatakan bahwa sikap melayani yang baik meningkatkan kepuasan pelanggan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. (Santoso & Putri, 2020) menemukan bahwa sikap melayani yang ramah dan responsif dapat meningkatkan citra perusahaan dan kepercayaan pelanggan. (Hidayat & Sari, 2021) mengemukakan bahwa pelatihan tentang sikap melayani dapat membantu karyawan memberikan pelayanan yang lebih baik dan efektif. Dengan demikian, sikap dalam melayani mencerminkan bagaimana karyawan memperlakukan pelanggan atau rekan kerja dengan hormat, ramah, dan profesional. Sikap ini penting dalam menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan dan membangun hubungan baik dengan rekan kerja.

#### **2. Sikap dalam melakukan inisiatif pekerjaan**

(Rahmawati & Susanto, 2019) menyatakan bahwa inisiatif karyawan merupakan indikator penting dari kinerja tinggi dan kreativitas di tempat

kerja. (Yulianto & Kurniawan, 2020) menemukan bahwa karyawan yang memiliki sikap proaktif cenderung lebih inovatif dan mampu menyelesaikan masalah dengan lebih efektif. (Dewi & Sari, 2021) menyatakan bahwa dorongan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas tim. Dengan demikian, sikap dalam melakukan inisiatif pekerjaan merujuk pada kemampuan karyawan untuk proaktif, mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi, dan mencari cara untuk meningkatkan proses kerja. Inisiatif ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi tinggi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

3. Keterampilan melaksanakan program

(Santoso & Prasetyo, 2019) menyatakan bahwa keterampilan melaksanakan program yang baik penting untuk memastikan proyek berjalan sesuai dengan jadwal dan anggaran. (Hidayat & Putra, 2020) menemukan bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola dan melaksanakan program dengan sukses. (Rizky & Wulandari, 2021) menyatakan bahwa evaluasi berkala terhadap keterampilan melaksanakan program membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memastikan kesuksesan program. Oleh karena itu, keterampilan melaksanakan program merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengimplementasikan proyek atau tugas sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan. Keterampilan ini mencakup perencanaan, eksekusi, dan evaluasi program.

4. Koordinasi pekerjaan

(Susanto & Prasetyo, 2019) menyatakan bahwa koordinasi yang baik dalam tim meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. (Setiawan & Hidayati, 2020) menemukan bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci untuk koordinasi yang sukses di tempat kerja. (Rizki & Anwar, 2021) menyatakan bahwa perencanaan dan distribusi tugas yang jelas membantu dalam meningkatkan koordinasi pekerjaan dan mengurangi konflik di tempat kerja. Dengan demikian, koordinasi pekerjaan merujuk

pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan tim, mengatur tugas-tugas, dan memastikan bahwa semua anggota tim bekerja harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Koordinasi yang baik membantu menghindari tumpang tindih tugas dan meningkatkan efisiensi kerja.

#### 5. Tanggung jawab pekerjaan

(Handoko & Setiawan, 2019) menyatakan bahwa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan mencerminkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan tugas mereka. (Rahmawati & Putri, 2020) menemukan bahwa karyawan yang bertanggung jawab lebih dipercaya oleh manajemen dan rekan kerja, serta cenderung mendapatkan pengakuan dan penghargaan. (Dewi & Susanto, 2021) menyatakan bahwa menanamkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, tanggung jawab pekerjaan merujuk pada sejauh mana karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban mereka. Karyawan yang bertanggung jawab menunjukkan dedikasi, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan standar yang tinggi.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul	Hasil
1	(Angraini et al., 2021)	X1 : Komitmen organisasi Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten Enrekang	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berperan positif dalam kinerja karyawan

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul	Hasil
2	(Wiratama et al., 2022)	X1 : Budaya Organisasi X2 : Stres kerja X3 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi berperan positif dalam kinerja karyawan
3	(Jufrizen, 2021)	X1 : Fasilitas Kerja X2 : Disiplin Kerja Z : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berperan positif
4	(Septiady & Padilah, 2022)	X1 : Disiplin Kerja X2 : Fasilitas Kerja Y : Produktivitas Kerja	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Garut	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berperan positif dalam produktivitas

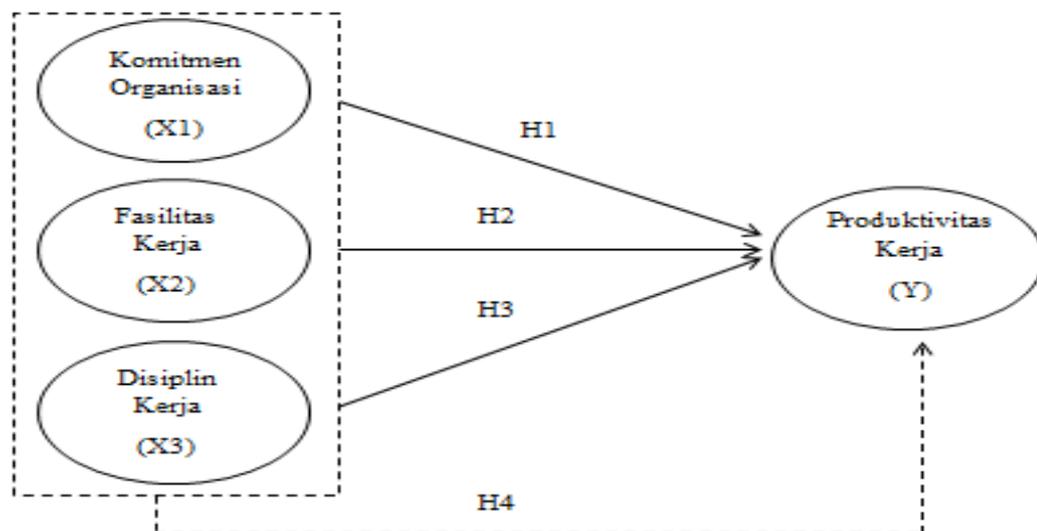
No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul	Hasil
				kerja karyawan
5	(Pratiwi & Pemasari, 2022)	X1 : Disiplin Kerja X2 : Fasilitas Kerja Y : Produktivitas Kerja	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Fasilitas Kerja berperan positif dalam produktivitas kerja buruh
6	(Charles & Kristiawati, 2022)	X1 : Pelatihan X2 : Pengembangan Karyawan X3 : Kompetensi Karyawan Y : Produktivitas kerja	Pengaruh Pelatihan, pengembangan Karyawan dan Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntraco INTim Transport	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
7	(Kurniawan, 2022)	X1 : Komitmen Organisasi X2 : Kompensasi X3 : Motivasi Y : Kinerja Pegawai	Analisis Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi	Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai
8	(A. Purwanto et al., 2022)	X1 : Organizational Citizenship	Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB),	Hasil penelitian menunjukkan Pada hubungan tidak langsung

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul	Hasil
		Behavior X2 : Transformational X3 : Digital Leadership Z : Komitmen Organisasi Y : Kinerja	Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business	<p>disimpulkan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja melalui mediasi komitmen organisasi.</p> <p>Kepemimpinan digital juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui komitmen organisasi.</p> <p>Dengan kata lain kepemimpinan digital tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui komitmen organisasi.</p>
9	(Damayanti et al., 2017)	X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Komitmen Kerja Y : Kinerja	Pengaruh Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi	Hasil analisis menyatakan bahwa ada pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul	Hasil
		Karyawan	PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya	
10	(Masruroh et al., 2018)	X1 : Komitmen Organisasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang	Dalam penelitiannya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

## 2.7 Kerangka Hipotesis

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disusun seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus diuji, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini didasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian 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

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis 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 data kuantitatif serta pengujian statistik. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berbentuk angka. Jenis penelitiannya adalah kuisoner, dan metode yang digunakan adalah memahami fenomena yang terjadi. Prosesnya melibatkan pengumpulan, penyusunan, dan analisis data. Data dikumpulkan melalui pengisian kuisoner dan kemudian dianalisis lebih lanjut (Sugiyono, 2018).

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

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. Metode yang digunakan untuk mengambil sampel pada penelitian ini ialah metode slovin (Husain Umair, 2008):

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana :

n : Ukuran pada sampel

N : Ukuran populasi yang diteliti

e : Batas toleransi pada kesalahan sebesar 0,01 atau 10%

Dari rumus yang telah diuraikan diatas maka dapat ditentukan beberapa sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)} = \frac{100}{1 + (100 \times 0,1^2)} = 52 \text{ orang}$$

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.

### **3.3 Variabel – variable Penelitian dan Pengukuran**

Variable yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Variabel dependen atau terikat (Y) yaitu Produktivitas kerja
2. Variabel independen atau bebas (X) yaitu Komitmen organisasi (X1), Fasilitas kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3)

Pengukuran produktivitas kerja dalam variable sebagai berikut :

#### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan faktor yang paling penting dalam produktivitas kerja, jika karyawan mampu menerapkan segala komitmen organisasi akan memudahkan perusahaan mencapai target. Adapun indikator didalam komitmen organisasi sebagai berikut :

- a) Keadilan dan dukungan
- b) Nilai bersama
- c) Kepercayaan
- d) Pemahaman organisasi
- e) Keterlibatan karyawan

#### 2. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan faktor yang paling penting untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar bisa bekerja dengan baik serta efektif. Adapun indikator dalam fasilitas kerja sebagai berikut :

- a) Semua alat kerja kantor
- b) Lemari
- c) Fasilitas telepon dan internet
- d) Tempat ibadah

e) Penyediaan toilet yang bersih

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah komitmen pribadi atau memimpin diri dalam menjalankan tugas secara cepat dan tepat waktu agar tugas dan tanggung jawab bisa diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan. Adapun indikator dalam disiplin kerja sebagai berikut :

- a) Masuk kerja tepat waktu
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- d) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- e) Target kerja

### 4. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sebuah konsisten dalam menjalankan tugas baik itu secara berkala, bulan, dan tahun sesuai aturan dan tujuan perusahaan. Adapun indikator dalam produktivitas kerja sebagai berikut :

- a) Sikap dalam melayani
- b) Sikap dalam melakukan inisiatif pekerjaan
- c) Keterampilan melaksanakan program
- d) Koordinasi pekerjaan
- e) Tanggung jawab pekerjaan

## 3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial pada tingkatan sebagai berikut :

**Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert**

No	Jawaban	SCORE
1.	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4

3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Standart skala pengukuran bagus harus diuji validitas dan reliabel. Untuk mengetahui suatu survei perlu dilakukannya pengujian dengan uji validitas dan reliable.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer : pengumpulan dilakukan mulai survei langsung di PT. Dimensi Citra Semesta Surabaya sebagai objek penelitian. Data yang diperoleh mencakup observasi dan kuisioner
2. Data sekunder : diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer, yang mencakup perpustakaan dan jurnal

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Kuisioner

Kuisioner merupakan pengumpulan data baik berupa pertanyaan dan pernyataan. Skala pengukuran pada kuisioner digunakan sebagai acuan untuk menunjang panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Sehingga dari hasil kuisioner tersebut data tersebut bisa digunakan dalam pengukuran yang akan menghasilkan data kauntitatif.

2. Observasi

Pada tahap observasi peneliti melihat, belajar dan memahami situasi organisasi dalam PT. Dimensi Citra Semesta saat program magang. Sehingga penulis bisa mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung yang dapat mendukung kualitas dan kuantitas pada penelitian di PT. Dimensi Citra Semesta

3. Studi pustaka

Dalam memahami konsep dan relasi antar variabel, peneliti melakukan dengan mempelajari jurnal yang diakses secara online melalui google

scholar dan jurnal repository stiamak. Lalu dari referensi-referensi tersebut kemudian disitasi menggunakan aplikasi Mendeley

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut (Purwanto, 2017), statistik yang digunakan untuk menganalisis data bertujuan untuk menggambarkan atau menggunakan data sebagaimana dikumpulkan, tanpa dimaksudkan untuk menjadi kesimpulan umum atau generalisasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yang dinyatakan dalam bentuk angka dan perhitungan menggunakan metode standard yang didukung oleh aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS)

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan korelasi bivariate antara indikator dan total variabel. Uji validitas merupakan alat yang diperlukan dalam penelitian untuk memvalidasi apakah jawaban kuesioner dari responden layak digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengukur uji validitas Menurut Sugiyono (2014) menggunakan skala Guttman, skala ini yaitu digunakan untuk mendapatkan jawaban tegas dari responden, yaitu hanya terdapat dua interval seperti “sangat setuju-sangat tidak setuju”, “benar-salah” dan lain-lain. Skala ini dapat menghasilkan pertanyaan dalam bentuk pilihan ganda ataupun check list, dengan jawaban yang dibuat skor tertinggi (sangat setuju) lima dan (sangat tidak setuju) satu. Pada dasarnya, data dikatakan valid apabila nilai  $\text{pearson correlation} > \text{nilai } r \text{ table}$  atau Kriteria uji validitas adalah jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$ , maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Namun, jika nilai  $\text{sig} > 0,05$ , pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali dalam Simanjuntak, 2013)

##### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah suatu instrument dapat diandalkan atau tidak. Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi (Mustafa, 2019). Kriteria untuk uji reliabilitas didasarkan

pada nilai tingkat signifikan sebesar 0,60. Jika nilai reliabilitas lebih besar dari tingkat signifikan tersebut, maka instrument dinyatakan reliabel. Namun, jika nlainya kurang dari tingkat signifikan maka instrument dianggap tidak reliable (Imam Ghozali, 2013).

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah metode untuk memastikan bahwa hasil regresi tidak mengandung kesalahan yang dapat membatalkan hasil tersebut, sehingga regresi akhir dapat digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan. Terdapat tiga jenis asumsi klasik, yaitu :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel gangguan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Normalitas dapat ditemukan dengan melakukan analisis grafik, yang digunakan untuk mendeteksi normalitas data. Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Kriterion nilai uji normalitas adalah jika nilai signifikan  $> \alpha = 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal. Jika nilai signifikan  $< \alpha = 0,05$ , maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik 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  $> 0,10$ , artinya tidak ada multikolinieritas pada data. Namun, jika nilai toleransi  $< 0,10$ , berarti terjadi multikolinieritas pada data. Selanjutnya, jika

nilai  $VIF < 10$ , maka tidak ada multikolinieritas. Namun, jika nilai  $VIF > 10$ , berarti data mengalami multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik menunjukkan tidak menunjukkan heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, perlu dibuat scatter plot antara standardized residual (\*SRESID) dan standardized predicted value (\*ZPRED). Jika pola tertentu terlihat dengan titik-titik yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan untuk mengetahui hubungan regresi serta signifikansinya agar dapat digunakan dalam menjawab hipotesis. Analisis ini melibatkan fungsi variabel independen terhadap dua atau lebih variabel dependen (Sugiyono, 2017). Rumus regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terkait dengan (Produktivitas Kerja)

$\alpha$  : Konstanta

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Fasilitas kerja

X3 : Disiplin Kerja

$\beta_1$  : Koefisien regresi Komitmen Organisasi

$\beta_2$  : Koefisien regresi Fasilitas Kerja

$\beta_3$  : Koefisien regresi Disiplin Kerja

$e$  : Estimasi *error* dari setiap variabel

## 2. Uji T (Parsial)

Menurut (Suliyanto, 2018), uji t digunakan untuk menguji efek parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen, sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Ini berarti variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## 3. Uji F Simultan

Menurut (Suliyanto, 2018), analisis regresi digunakan untuk mempelajari efek gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu regresi dianggap cocok jika variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika tidak ada pengaruh simultan, regresi dianggap tidak cocok. Dalam uji F pada regresi, jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_1$ ) diterima. Ini berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang mengindikasikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## 4. Koefisien Determinasi

Pada model regresi, koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengindikasikan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi keseluruhan ( $R^2$ ) mendekati 1

menunjukkan bahwa model secara lebih baik menjelaskan hubungan antara variable independen dan variable dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa variable independen memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap variable dependen.

**Tabel 3. 2 Pedoman Nilai Koefisien Korelasi**

<b>Interval koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Profil Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat**

PT. Dimensi Citra Semesta mengkhususkan diri dalam menyediakan peralatan medis, rumah sakit, klinik dan laboratorium. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 April 2013 dan telah beroperasi selama 10 tahun. Dimensi Citra Semesta bekerja sama dengan berbagai merek untuk melayani kebutuhan medis Anda dan memastikan ketersediaan peralatan rumah sakit dapat terpenuhi secara cepat dan lengkap. Kantor pusatnya berlokasi di Ruko Panji Makmur Blok D No. 6, Surabaya. Perusahaan memiliki 46 karyawan yang bekerja di kantor pusat di Surabaya dan beberapa kantor cabang (SRO) di berbagai kota. 2023 PT. Dimensi Citra Semesta membuka cabang di 10 kota di Indonesia: Malang, Makassar, Madiun, Samarinda, Solo, Semarang, Perwakilan (Bali), Balikpapan, Banjarmasin, Mataram.

##### **4.1.2 Visi dan Misi**

1. Visi : “ Menjadi Global, Berkarakter dan Bermanfaat”
2. Misi : Garis besar kesuksesan masa depan Pendiri PT. Dimensi Citra Semesta meyakini masa depan perusahaan adalah harapan yang layak. Dengan menyatukan pemilik, manajer, dan karyawan PT. Dimensi Citra Semesta Dengan tekad yang sama untuk mewujudkan harapan tersebut, keyakinan akan terwujudnya visi tersebut semakin kuat. Semangat yang tulus dalam mewujudkan visi tersebut harus dibarengi dengan penerapan metode dan prinsip yang tepat, serta didukung oleh kemampuan dan komitmen dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi PT. Dimensi Citra Semesta

#### 4.1.3 Logo Perusahaan

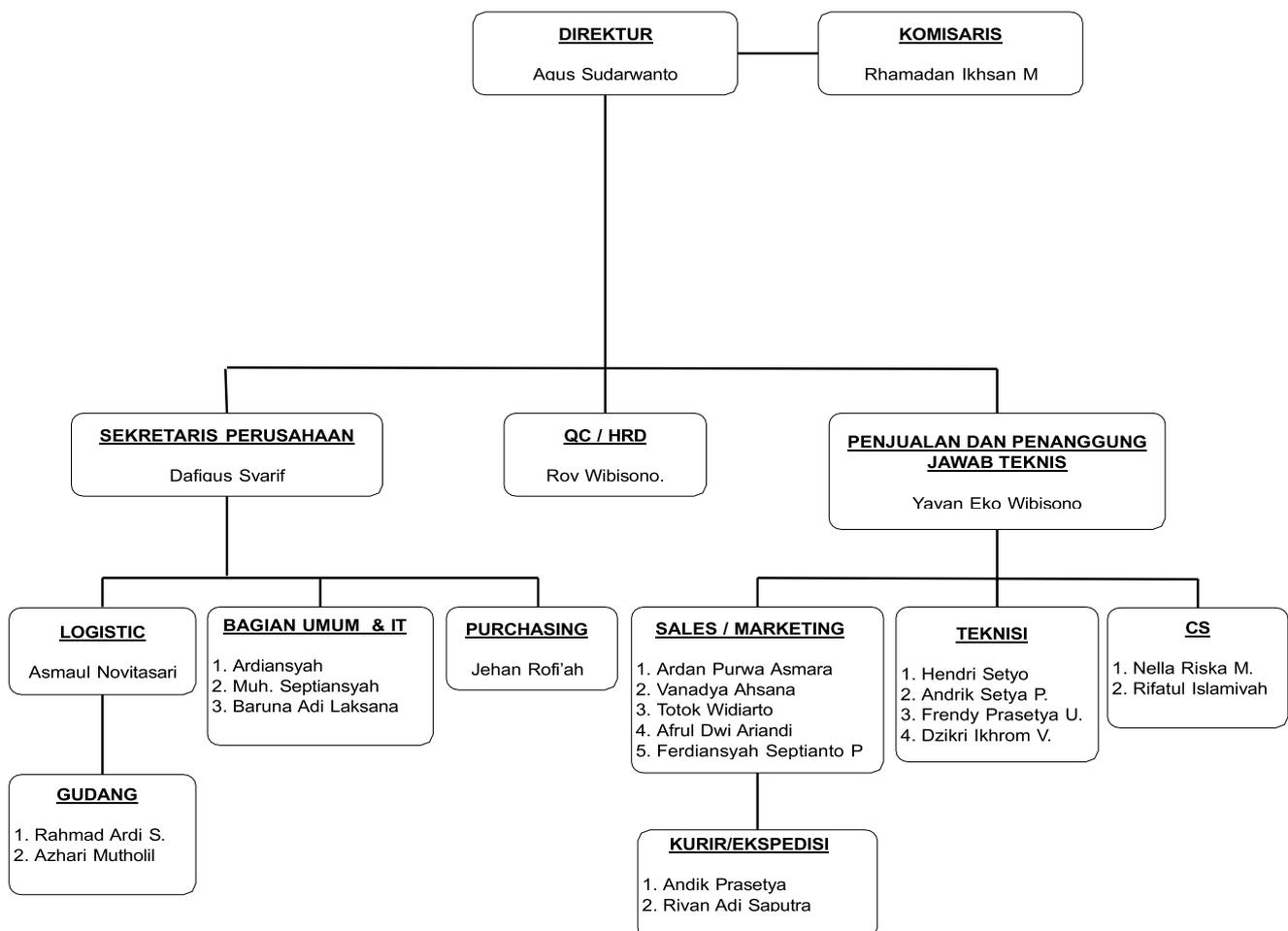


Gambar 4. 1 Logo Perusahaan PT. Dimensi Citra Semesta

Gambar 4.1 Logo Perusahaan PT. Dimensi Citra Semesta

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

#### 4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Dimensi Citra Semesta

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

#### **4.1.5 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab**

Berikut merupakan tugas dan tanggung jawab yang ada pada setiap karyawan PT. Dimensi Citra Semesta:

1. Direktur : Pemimpin tertinggi dari susunan organisasi di PT. Dimensi Citra Semesta
  - a. Bertanggung jawab atas kepemimpinan, pengelolaan, dan operasional perusahaan sesuai dengan tanggung jawab utamanya.
  - b. Bertindak sebagai kuasa hukum kami dan mempunyai wewenang untuk mengikat kami dengan pihak lain.
  - c. Menerapkan kebijakan umum dan mengembangkan rencana jangka panjang, jadwal kerja, dan anggaran tahunan.
  - d. Bertanggung jawab atas pemeliharaan, pengurusan, dan pengurusan kekayaan atau kekayaan perusahaan.
2. Komisaris :
  - a. Tugasnya adalah memantau komite manajemen dalam menjalankan aktivitas perusahaan.
  - b. Memantau pelaksanaan rencana jangka panjang, jadwal kerja, dan anggaran perusahaan.
  - c. Terlibat dalam pengembangan kebijakan perusahaan dan memastikan penerapannya mematuhi hukum dan standar yang berlaku.
  - d. Menjamin kelangsungan sistem audit internal yang efektif untuk memantau akuntabilitas dan kepatuhan perusahaan.
3. Keuangan :
  - a. Mengelola pengaturan keuangan perusahaan dan berkomunikasi dengan pihak internal dan eksternal mengenai aktivitas keuangan.

- b. Menyiapkan laporan keuangan berkala seperti neraca, laporan laba rugi, dan laporan arus kas untuk memahami status keuangan perusahaan secara akurat.
- c. Memastikan bahwa bisnis mematuhi semua kewajiban perpajakan, menyiapkan laporan pajak, dan berkomunikasi dengan otoritas pajak.
- d. Menganalisis kinerja keuangan perusahaan, menafsirkan tren yang muncul, dan membuat rekomendasi perbaikan.

#### 4. GC/HRD :

- a. Kami memastikan kualitas dan kuantitas produk selama proses produksi dan memeriksa produk hingga dikirim ke gudang.
- b. Menyusun strategi rekrutmen, mengelola proses seleksi, dan merekrut karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.
- c. Merancang dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- d. Mengelola konflik antar pegawai, menyelesaikan perselisihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

#### 5. Sekretaris :

- a. bertanggung jawab untuk meningkatkan citra perusahaan dengan mengelola komunikasi dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal.
- b. Melakukan tugas administrasi umum seperti mengatur komunikasi, pengarsipan dokumen, dan menjaga ketertiban internal.
- c. Membantu tamu secara langsung atau melalui telepon, memberikan informasi yang diperlukan dengan cara yang ramah.
- d. Bertanggung jawab atas pengelolaan inventaris kantor, termasuk pemeliharaan dan pencatatan perlengkapan kantor.

#### 6. Marketing :

- a. Menjual produk Anda untuk mendapatkan keuntungan.

- b. Merencanakan strategi pemasaran dan membuat rencana kerja untuk mencapai tujuan penjualan dan visi perusahaan.
- c. Mengembangkan kampanye periklanan dan promosi, termasuk menentukan media yang efektif dan membuat materi promosi.
- d. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan, menanggapi masukan, dan menjamin kepuasan pelanggan.

7. Teknisi :

- a. Membuat rencana perawatan mesin untuk mencegah kerusakan dan melakukan perbaikan.
- b. Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah teknis yang mungkin terjadi pada perangkat (perangkat keras dan perangkat lunak).
- c. Mengembangkan dan menerapkan rencana pemeliharaan preventif untuk mencegah kerusakan dan memastikan kinerja peralatan yang optimal.
- d. Memantau kinerja sistem secara berkala dan melakukan perbaikan jika diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

8. Customer Service :

- a. bekerja secara langsung dengan pelanggan dan klien di berbagai industri.
- b. Menangani keluhan pelanggan secara profesional, mencari solusi dan menjamin kepuasan pelanggan terhadap solusi yang diberikan.
- c. Memberikan pelanggan informasi akurat tentang produk atau layanan perusahaan dan memberikan panduan serta bantuan sesuai kebutuhan.
- d. Membantu pelanggan dalam proses pemesanan, memverifikasi rincian pembelian, dan memberikan instruksi untuk proses pembayaran.

9. Kurir Ekspedisi :

A. Masukkan alamat dan penerima yang benar untuk mengirimkan barang.

b. Menjaga kondisi dan keamanan barang sampai sampai tujuan.

c. Harap pastikan barang dikemas dengan baik dan aman untuk menghindari kerusakan selama transportasi.

d. Kami akan memastikan bahwa barang dalam kondisi baik selama pengangkutan, dan kami akan segera merespon jika terjadi masalah atau kerusakan.

10. Logistik :

a. Bertanggung jawab dalam mendistribusikan dan menyimpan persediaan, menentukan lokasi gudang, dan merencanakan sistem logistik perusahaan.

b. Mengawasi pergerakan barang dari gudang ke pelanggan atau antar lokasi, termasuk pengelolaan rute dan transportasi.

c. Rancang rute pengiriman yang efisien dan optimalkan proses pengiriman untuk mengurangi biaya dan waktu.

d. Berinteraksi dengan pemasok dan mitra logistik untuk menegosiasikan persyaratan kontrak dan memastikan kualitas layanan.

11. Bagian Umum :

a. Melakukan pembayaran dan pembelian rutin perusahaan seperti air minum, perlengkapan kantor, dan barang rutin lainnya.

b. Memelihara fasilitas kantor, termasuk ruang rapat, ruang tunggu, dan area umum lainnya, agar selalu dalam kondisi baik.

c. Bertanggung jawab atas keamanan fisik kantor, termasuk membangun sistem keamanan dan merespons keadaan darurat.

d. Memenuhi kebutuhan peralatan kantor para karyawan dan mendukung mereka dalam menjaga kesehatannya.

12. Purchasing :

a. memastikan semua pembelian disetujui oleh administrator dan pastikan barang Anda tiba tepat waktu.

- b. mengevaluasi pemasok berdasarkan kualitas, harga dan keandalan serta membangun hubungan baik dengan pemasok untuk memastikan pasokan yang stabil
- c. bernegosiasi untuk memastikan perusahaan mendapatkan nilai terbaik.
- d. Memonitor pengiriman barang dari pemasok, memeriksa ketersediaan stok, dan menyelesaikan permasalahan pengiriman apabila terjadi keterlambatan atau kerusakan.

### 13. Gudang :

- a. mengelola proses bongkar muat, mencatat penerimaan dan pengiriman barang, dan memantau pergerakan barang di dalam gudang.
- b. Menyiapkan pesanan pelanggan untuk memastikan pengiriman tepat waktu.
- c. Kegiatan ini meliputi pemilihan (pemilihan) produk sesuai pesanan, pengemasan dengan rapi dan aman, serta pengiriman.
- d. Memantau dan mengelola inventaris, melakukan inventarisasi secara berkala, dan melaporkan kebutuhan inventaris tambahan atau pengurangan inventaris.

#### 4.1.6 Jam Kerja

**Tabel 4. 1 Jam kerja**

<b>NO</b>	<b>HARI</b>	<b>JAM KERJA</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	SENIN	08.00-16.00	Normal
2	SELASA	08.00-16.00	Normal
3	RABU	08.00-16.00	Normal
4	KAMIS	08.00-16.00	Normal
5	JUM'AT	08.00-16.00	Normal
6	SABTU	08.30-12.30	Setengah Hari

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

#### 4.1.7 Aktivitas Perusahaan

Sebagaimana telah disebutkan, PT. Dimensi Citra Semesta mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menjadi distributor alat kesehatan yang memenuhi kebutuhan rumah sakit, laboratorium, puskesmas, dan klinik
2. Bertanggung jawab atas pengiriman produk ke berbagai daerah seluruh wilayah Indonesia.
3. Menyediakan layanan instalasi perangkat lunak dan perangkat keras untuk perangkat medis.
4. Terlibat dalam kemitraan dengan perusahaan terkemuka seperti BD Vacutainer, PT Roche, SD Biosensor, Oncoprobe, dll.

#### 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

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 4. 3 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Berdasarkan Gambar 4.3 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 4. 4 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Usia**

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Tabel 4.3 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%.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan survey pada PT. Dimensi Citra Semesta untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dimensi Citra Semesta. Hasil survey yang dilakukan terhadap 52 responden adalah sebagai berikut :

#### 4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Dalam penelitian ini 10 pernyataan disajikan ke responden. Hasil survei responden terhadap komitmen organisasi sebagai berikut :

**Tabel 4. 2 Rekapitulasi Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.1	Karyawan merasa keputusan manajemen dibuat secara adil dan transparan pada perusahaan ini	1	1	4	25	21	52
		1,9	1,9	7,7	48,1	40,4	100%
X1.2	Dukungan yang	1	2	3	22	24	52

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
	diberikan oleh atasan langsung meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan	1,9	3,8	5,8	42,3	46,2	100%
X1.3	Nilai perusahaan selaras dengan nilai pribadi karyawan sehingga mampu meningkatkan loyalitas	2	1	4	32	13	52
		3,8	1,9	7,7	61,5	25	100%
X1.4	Karyawan memahami dan menerapkan nilai perusahaan dalam kegiatan sehari-hari	1	1	5	25	20	52
		1,9	1,9	9,6	48,1	38,5	100%
X1.5	Karyawan memiliki tingkat kepercayaan tinggi terhadap pemimpin perusahaan	1	2	1	27	21	52
		1,9	3,8	1,9	51,9	40,4	100%
X1.6	Karyawan merasa rekan kerja mereka dapat dipercaya dalam menjalankan tugas	2	1	5	25	19	52
		3,8	1,9	9,6	48,1	36,5	100%
X1.7	Karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dalam jangka panjang	1	1	4	25	21	52
		1,9	1,9	7,7	48,1	40,4	100%
X1.8	Karyawan memahami peran dan bagaimana kontribusi mereka dinilai	1	2	3	24	22	52
		1,9	3,8	5,8	46,2	42,3	100%
X1.9	Karyawan merasa terlibat dan memiliki peran aktif dalam proses keputusan	1	2	7	23	19	52
		1,9	3,8	13,5	44,2	36,5	100%
X1.10	Tingkat keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan berdampak positif dalam produktivitas dan inovasi	1	1	3	23	24	52
		1,9	1,9	5,8	44,2	46,2	100%

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Interpretasinya yaitu pada pernyataan pertama yang paling mendapatkan presentase tertinggi adalah setuju dengan nilai 48% dengan frekuensi 25 orang. Pada pernyataan kedua nilai paling tinggi presentasinya yaitu sangat setuju dengan nilai sebesar 46,2% dengan frekuensi 24 orang. Pernyataan ketiga nilai setuju mendapatkan nilai tertinggi yakni dengan presentase 61,5% dengan frekuensi 32 orang dan pada pernyataan yang lain juga didominasi oleh nilai setuju dan sangat setuju.

#### 4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Dalam penelitian ini 10 pernyataan disajikan ke responden. Hasil survei responden terhadap fasilitas kerja sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Rekapitulasi Responden Terhadap Fasilitas Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.1	Alat kerja yang memadai dapat mendukung kinerja secara optimal	2	2	3	28	17	52
		3,8	3,8	5,8	53,8	32,7	100%
X2.2	Ketersediaan alat kerja kantor yang lengkap dapat meningkatkan efisiensi	1	1	5	27	18	52
		1,9	1,9	9,6	51,9	34,6	100%
X2.3	Karyawan puas dengan penyediaan lemari yang memadai untuk keperluan pribadi dan pekerjaan	1	2	3	29	17	52
		1,9	3,8	5,8	55,8	32,7	100%
X2.4	Penyediaan lemari cukup membantu menjaga kerapian dan keteraturan lingkungan kerja	1	2	3	24	22	52
		1,9	3,8	5,8	46,2	42,3	100%
X2.5	Akses telepon dan internet yang cepat secara signifikan sangat berpengaruh	1	1	2	27	22	52
		1,9	1,9	3,8	51,9	42,3	100%

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.6	Fasilitas telepon dan internet yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan karyawan	1	2	1	24	24	52
		1,9	3,8	1,9	46,2	46,2	100%
X2.7	Penyediaan tempat ibadah di kantor sangat membantu dalam menjaga keseimbangan dari pekerjaan dengan praktik keagamaan	1	2	2	23	24	52
		1,9	3,8	3,8	44,2	46,2	100%
X2.8	Penyediaan toilet yang bersih sangat berpengaruh positif dalam lingkungan kerja	1	1	3	15	32	52
		1,9	1,9	5,8	28,8	61,5	100%
X2.9	Penyediaan tempat ibadah yang memadai meningkatkan kepuasan dan karyawan di lingkungan kerja		2	3	27	20	52
		-	3,8	5,8	51,9	38,5	100%
X2.10	Karyawan lebih produktif dan puas dengan lingkungan kerja ketika toilet dirawat		2	4	23	23	52
		-	3,8	7,2	44,2	44,2	100%

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Interpretasinya yaitu pada pernyataan pertama yang paling mendapatkan presentase tertinggi adalah setuju dengan nilai 53,8% dengan frekuensi 28 orang. Pada pernyataan kedua nilai paling tinggi presentasinya yaitu sangat setuju dengan nilai sebesar 51,9% dengan frekuensi 27 orang. Pernyataan ketiga nilai setuju mendapatkan nilai tertinggi yakni dengan presentase 55,8% dengan frekuensi 29 orang dan pada pernyataan yang lain juga didominasi oleh nilai setuju dan sangat setuju.

### 4.3.3 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3)

Dalam penelitian ini 10 pernyataan disajikan ke responden. Hasil survei responden terhadap disiplin kerja sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 Rekapitulasi Responden Terhadap Disiplin Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X3.1	Tingkat disiplin dan tanggung jawab yang tinggi dibuktikan dengan masuk kerja tepat waktu	1	2	1	27	21	52
		1,9	3,8	1,9	51,9	40,4	100%
X3.2	Tepat waktu kerja berkontribusi besar pada kelancaran operasional	-	1	3	26	22	52
		-	1,9	5,8	50	42,3	100%
X3.3	Mengoptimalkan waktu dalam bekerja dapat menyelesaikan tugas secara cepat dan efisien	-	-	4	23	25	52
		-	-	7,7	44,2	48,1	100%
X3.4	Penggunaan waktu secara efektif dapat mengurangi waktu yang terbuang	1	3	1	26	21	52
		1,9	5,8	1,9	50	40,4	100%
X3.5	Jarang absen kerja menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam pencapaian tugas	1	1	7	22	21	52
		1,9	1,9	13,5	42,3	40,4	100%
X3.6	Kehadiran penuh karyawan berdampak pada pencapaian target perusahaan	-	2	3	23	24	52
		-	3,8	5,8	44,2	46,2	100%
X3.7	Dengan mematuhi semua aturan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib	-	2	4	24	22	52
		-	3,8	7,7	46,2	42,3	100%
X3.8	Patuh dalam aturan menunjukkan profesionalisme dan integritas	1	2	2	23	24	52
		1,9	3,8	3,8	44,2	46,2	100%

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X3.9	Melampaui target menunjukkan kompetensi atau keahlian yang tinggi	1	3	1	24	23	52
		1,9	5,8	1,9	46,2	44,2	100%
X3.10	Pencapaian target kerja berkontribusi pada keberhasilan pertumbuhan perusahaan dan	1	2	1	21	27	52
		1,9	5,8	1,9	40,4	51,9	100%

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Interpretasinya yaitu pada pernyataan pertama yang paling mendapatkan presentase tertinggi adalah setuju dengan nilai 51,9% dengan frekuensi 27 orang. Pada pernyataan kedua nilai paling tinggi presentasinya yaitu setuju dengan nilai sebesar 50% dengan frekuensi 26 orang. Pernyataan ketiga nilai setuju mendapatkan nilai tertinggi yakni dengan presentase 48,1% dengan frekuensi 25 orang dan pada pernyataan yang lain juga didominasi oleh nilai setuju dan sangat setuju.

#### 4.3.4 Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dalam penelitian ini 10 pernyataan disajikan ke responden. Hasil survei responden terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :

**Tabel 4. 5 Rekapitulasi Responden Terhadap Produktivitas Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
Y.1	Karakter ramah dan profesional dapat meningkatkan kepuasan pelanggan	-	2	3	28	19	52
		-	3,8	5,8	53,8	36,5	100%
Y.2	Sikap yang baik dalam melayani pelanggan berpengaruh terhadap citra dan reputasi perusahaan	2	1	2	20	27	52
		3,8	1,9	3,8	38,5	51,9	100%
Y.3	Karakter proaktif dan	-	3	3	23	23	52

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
	suka mengambil inisiatif dalam pekerjaan cenderung lebih produktif	-	5,8	5,8	44,2	44,2	100%
Y.4	Sikap inisiatif meningkatkan efisiensi dan mempermudah perusahaan dalam mencapai target	1	2	2	20	27	52
		1,9	3,8	3,8	38,5	51,9	100%
Y.5	Terampil dalam melaksanakan program perusahaan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat	2	1	3	23	23	52
		3,8	1,9	5,8	44,2	44,2	100%
Y.6	Keterampilan yang biak dapat meningkatkan keberhasilan proyek dan inisiatif perusahaan	2	2	1	21	26	52
		3,8	3,8	1,9	40,4	50	100%
Y.7	Koordinasi yang teratur membuat alur kerja lancar dan meminimalisir konflik	-	2	1	25	24	52
		-	3,8	1,9	48,1	46,2	100%
Y.8	Efektivitas koordinasi antar tim berkontribusi pada pencapaian target	1	1	3	27	20	52
		1,9	1,9	5,8	51,9	38,5	100%
Y.9	Menunjukkan tanggung jawab tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik	1	1	1	22	27	52
		1,9	1,9	1,9	42,3	51,9	100%
Y.10	Rasa tanggung jawab terhadap tugas dapat meningkatkan keandalan dan kredibilitas tim dalam pencapaian proyek	-	2	3	18	29	52
		-	3,8	5,8	34,6	55,8	100%

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Interpretasinya yaitu pada pernyataan pertama yang paling mendapatkan presentase tertinggi adalah setuju dengan nilai 53,8% dengan frekuensi 28 orang. Pada pernyataan kedua nilai paling tinggi presentasinya yaitu sangat

setuju dengan nilai sebesar 51,9% dengan frekuensi 27 orang. Pernyataan ketiga nilai setuju mendapatkan nilai tertinggi yakni dengan presentase 44,2% dengan frekuensi 23 orang dan pada pernyataan yang lain juga didominasi oleh nilai setuju dan sangat setuju.

#### 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner dengan membandingkan nilai *pearson correlation* dengan nilai *r* table. Dengan rumus  $(df) = n - k$  dalam hal ini (*n*) adalah jumlah sampel dan (*k*) adalah jumlah variabel bebas (Ghozali dalam Simanjuntak, 2013). Dalam penelitian ini, jumlah sampel (*n*) = 52, dan nilai *df* dapat dihitung sebagai  $52 - 3 = 49$ . Diperoleh nilai *r* table 0,276 maka, Pada dasarnya data dikatakan valid apabila nilai *pearson correlation* > nilai *r* table. Hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.6, Tabel 4.7, Tabel 4.8 dan Tabel 4.9.

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Pearson correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
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 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Pearson correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
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 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Pearson correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
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. 9 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 4.6, 4.7, 4.8 dan 4.9 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.

#### 4.4.2 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 Ghozali, 2013). Berikut nilai Cronbach's Alpha dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4. 10 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

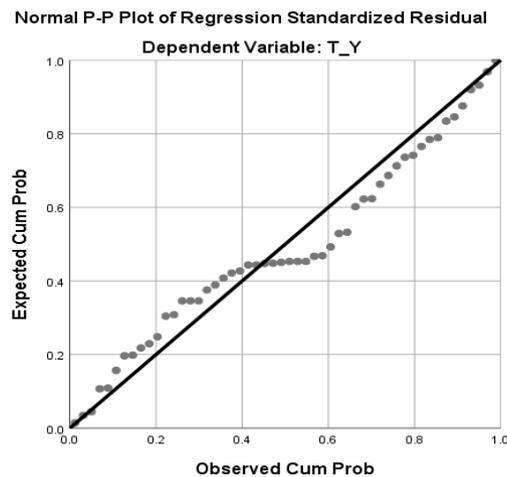
Interpretasinya, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,944, fasilitas kerja (X2) 0,947, disiplin kerja (X3) 0,944 dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,953 > 0,60 pada nilai standard dan bisa dilanjut pada uji setelahnya.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidak) dari confounders et (error terms). Seperti diketahui, confounder diasumsikan berdistribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar menjauhi garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Di sisi lain, jika data menyebar tidak jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik. Pada gambar 4.5 hasil uji normalitas pada gambar grafik menunjukkan bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak memanjang jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. dilakukan

dengan hati-hati, visual menunjukkan normal, tetapi secara statistik tidak, atau sebaliknya visual abnormal tetapi secara statistik normal. Berdasarkan hasil perhitungan regresi residual Kolmogorov Smirnov menggunakan program SPSS 25.0, diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 4. 5 Uji P-P Plot Of Regression Standardized Residual**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Gambar 4. 6 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Berdasarkan gambar 4.6 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  $> 0,05$ .. Selanjutnya, jika nilai VIF  $< 10$ , maka tidak ada multikolinieritas. Namun, jika nilai VIF  $> 10$ , berarti data mengalami multikolinieritas.

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. tujuannya untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukannya korelasi antar variabel independennya. Model regresi yang baik 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  $< 0,10$ , artinya tidak ada multikolinieritas pada data. Namun, jika nilai toleransi  $> 0,10$ , berarti terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas**

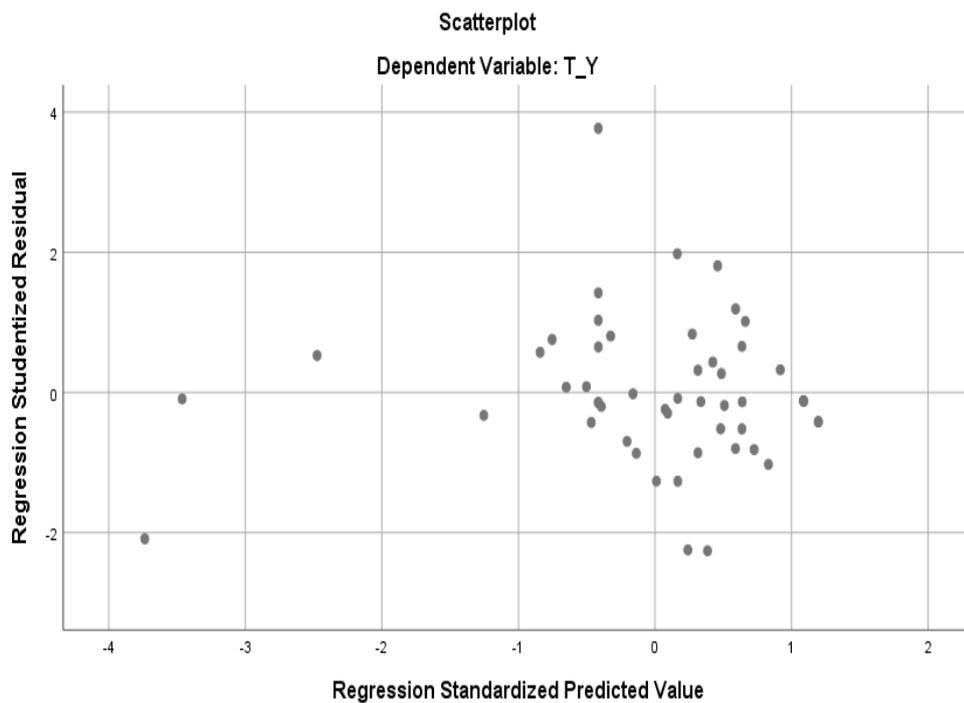
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
T_X1	.126	7.943
T_X2	.133	7.498
T_X3	.125	8.014

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Dari tabel uji multikolinieritas di atas dapat disimpulkan bahwa pada collinearity 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.

### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pada gambar 4.7 menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 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 4.12 dibawah.

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
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 4.12 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)

$\alpha$  : Konstanta

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Fasilitas kerja

X3 : Disiplin Kerja

$\beta_1$  : Koefisien regresi Komitmen Organisasi

$\beta_2$  : Koefisien regresi Fasilitas Kerja

$\beta_3$  : 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.

#### 4.6.2 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 4. 13 sebagai berikut:

**Tabel 4. 13 Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 diatas output SPSS Coefficients diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variable komitmen organisasi (X1) sebesar -1,669 < nilai t 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)

#### 4.6.3 Uji F (Simultan)

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  $>$  nilai Ftabel (3,18), maka hipotesis (H4) diterima karena terdapat pengaruh bersama. Sedangkan nilai Fhitung  $<$  nilai Ftabel (3,18) maka tidak terdapat pengaruh secara simultan sebesar, maka (H4) diterima. Hasil uji F dengan menggunakan SPSS 25 ditunjukkan pada Tabel 4.14.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2243.687	3	747.896	115.945	.000 <sup>b</sup>
	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 4.14 ouput SPSS ANOVA diatas, dapat diketahui bahwa bilai FHitung sebesar 115,945  $>$  nilai Ftabel 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).

#### 4.6.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada Tabel 4.15 dipengaruhi nilai koefisien R square ( $R^2$ ) 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 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 <sup>a</sup>	.879	.871	2.540

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

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Merujuk pada tabel 4.13 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 variable komitmen organisasi (X1) sebesar  $-1,669 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,007$ . 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%) dan selengkapnya bisa dilihat pada Tabel 4.4.

#### **4.7.2 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.

#### **4.7.3 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 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 (Sastrohadiwiryono & 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.

#### **4.7.4 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).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 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

#### **5.2 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 PUSTAKA

- 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/SKRIPSI EDI PURWANTO 19110026.pdf](http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/%0Ahttp://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/8/SKRIPSI%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.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**  
Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2023/2024

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : M. FAWAID MAULIDI  
NIM : 20112047  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
Alamat : Jl. Japara 4/41  
Telp : 081357356045

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Kepribadian Organisasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dimensi Crea Semesta
2. ....
3. ....
4. ....

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : Dr. Gus. Wijanarko, MM

Menyetujui,  
Kaprosdi

  
**JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM**  
NIDN: 0708067104

Surabaya, 26-7-2024  
Mahasiswa yang bersangkutan  
Pemohon,

  
**M. FAWAID MAULIDI**  
NIM : 20112047

## Lampiran 2 Lembaran Bimbingan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 2024

Nama : M. FAWAID MAULIDI  
NIM : 20112047  
Tempat Penelitian : PT. Dimensi Citra Semesta  
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Dimensi Citra Semesta  
Pembimbing : Dr. GUGUS WIJONARKO, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1	4-4-2024	Bimbingan awal skripsi	
2	18-4-2024	Pembahasan bimbingan Judul skripsi	
3	29-5-2024	Bimbingan skripsi dan Presentasi Pta Sempro Bab 1-3	
4	10-7-2024	Bimbingan Bab 1-5	
5	16-7-2024	Bimbingan Penyusunan PPT Seminar hasil Akhir	
6	26-7-2024	Bimbingan Akhir Bab 1-5 dan Penyusunan Jurnal	

Mengetahui,  
Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis

JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM

Surabaya, 26-7-2024 ..... 2024

Mahasiswa

M. Fawaid Maulidi

NIM : 20112047

## Lampiran 3 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

Nomor : SKL / 125 / STIAMAK / V / 2024  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 29 Mei 2024

Yth. HRD  
PT. Dimensi Citra Semesta  
di

### SURABAYA

1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2023/2024, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
  - a. Nama : M. Fawaid Maulidi
  - b. NIM : 20112047

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Dimensi Citra Semesta yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA



Dr. GUGUS WIJONARKO, MM  
NIDN : 0708116501

## Lampiran 4 Balasan Surat Pemohonan Perizinan Penelitian



Ruko Panji Makmur Blok D – 6  
Jl. Raya Panjang Jiwo No. 46 – 48  
Surabaya - Jawa Timur

P : (031) 8481966  
F : (031) 8481966  
E : dimensi.dcsby@gmail.com  
dcsmedika@gmail.com  
www.dcsmedika.com

Nomor : 1892 / 23 / X / SB / DCS / SBY  
Lampiran : -  
Hal : Balasan Surat Permohonan Magang Mahasiswa

Surabaya, 20 Oktober 2023

**Kepada Yth :**  
**Ketua**  
**STIAMAK Barunawati**  
**Di Tempat**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Surat Permohonan Magang Mahasiswa dengan nomor : SKL / 286 / STIAMAK / X / 2023 yang diajukan kepada kami oleh Mahasiswa bapak atas nama :

Nama : M. Fawaid Maulidi  
NIM : 20112047

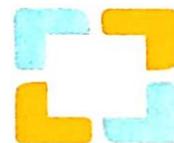
Dengan ini kami memberikan ijin kepada Mahasiswa tersebut di atas, untuk melakukan kegiatan Magang dengan mengikuti mekanisme yang berlaku pada perusahaan kami.

Demikian Surat Balasan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Hormat kami,



**Roy Wibisono**  
QA & SDM



**Lampiran 5 Data Tabulasi**

1	No. resp	karakteristik Responden		Komitmen Organisasi(X1)										
		Jenis Kelamin	Usia	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
3	1	Laki - Laki	18-30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
4	2	Laki - Laki	18-30	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	41
5	3	Laki - Laki	18-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	Perempuan	30-40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	Laki - Laki	18-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	6	Perempuan	18-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	7	Laki - Laki	>40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
10	8	Perempuan	18-30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
11	9	Laki - Laki	30-40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	10	Laki - Laki	18-30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
13	11	Laki - Laki	30-40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	12	Perempuan	18-30	3	4	4	3	3	3	4	5	3	5	37
15	13	Perempuan	30-40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
16	14	Perempuan	18-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	15	Perempuan	18-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	16	Perempuan	18-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	17	Laki - Laki	18-30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
20	18	Perempuan	18-30	4	3	4	4	2	1	2	1	1	2	24
21	19	Perempuan	18-30	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
22	20	Perempuan	18-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	21	Laki - Laki	18-30	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47