



Analisis Faktor Komitmen Afektif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Analysis of Affective Commitment and Work Discipline in Influencing Work Productivity

Submit: 23 Jan 2023

Review: 07 Feb 2023

Accepted: 19 Aug 2023

Publish: 28 Oct 2023

Riyanti^{1*}); Rian²

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis variabel komitmen afektif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, metode yang digunakan esplanatory research, variabel komitmen afektif dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat, data diperoleh melalui kuesioner, kemudian dianalisis secara statistik menggunakan uji regresi secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

Kata Kunci: komitmen afektif, disiplin kerja, produktivitas kerja.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the variables of affective commitment and work discipline on work productivity, the method used was explanatory research, the variables of affective commitment and work discipline as independent variable and work productivity as the dependent variable, the data was obtained through a questionnaire, then statistically analyzed using a partial regression test, and simultaneously, the results showed that partially affective commitment did not affect work productivity. Work discipline affected productivity

Keywords : affective commitment, work discipline, work productivity.

Kode JEL:

¹ “Universitas 17 Agustus 1945 Semarang”; riyanti.ry05@gmail.com

² “Universitas 17 Agustus 1945 Semarang”; rian2@gmail.com

*) Correspondence

1. Pendahuluan

Persaingan industri global menuntut organisasi berupaya memaksimalkan sumber daya yang ada agar bisa bersaing, yang akan berdampak pada kebijakan organisasi/perusahaan di operasional dengan melakukan aktivitas efisiensi pada proses dan peningkatan efektifitas dari sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk dikembangkan agar bisa memaksimalkan potensi dari setiap individu karyawan. Tolak ukur keberhasilan organisasi atau perusahaan dapat dilihat pada produktivitas, yaitu berkaitan dengan pencapaian output dan realisasi penggunaannya yang maksimal (Sarwani et al., 2020), hubungan antara keluaran dan masukan (Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, 2019).

Pencapaian produktivitas juga dapat tergantung pada dukungan dari perusahaan dalam pelaksanaan tugas karyawan (Andika, 2019), seperti perhatian pada keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan karyawan dan beberapa kebijakan lainnya dalam upaya memberikan motivasi agar semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka bisa terjaga. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa produktivitas di pengaruhi oleh disiplin kerja karyawan (Andini et al., 2019), (Siswadi, 2017), (Susanto, 2019), (Saleh & Utomo, 2018), sikap kerja (Muhtar & Hariyani, 2020; Labuhanbatu et al., 2020).

Tugas dan tanggung jawab karyawan yang terlaksana merupakan cerminan dari sikap disiplin dalam bekerja (Danisa Stevanie, 2017). Komitmen yang disertai komitmen organisasional karyawan (Tjipto & Sutanto, 2018) menjadi faktor penunjang tercapainya produktivitas kerja karyawan (Siswadi, 2017), pada hasil penelitian menunjukkan signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Komitmen afektif dapat terbentuk karena adanya keselarasan antara dirinya dengan perusahaan, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ariyani & Sugiyanto, 2020), dan akan membentuk karyawan selalu merasa terlibat pada organisasi (Sari, 2018) agar terbentuk loyalitas kerja karyawan (Nugroho, 2018).

Pada salah satu perusahaan manufaktur di kabupaten bekasi, produktivitas menjadi perhatian utama dikarenakan belum sesuai dengan yang diharapkan, dari hasil observasi ada beberapa hal yang ditemukan antara lain, ketersediaan bahan baku, tingkat kedisiplinan karyawan maupun etos kerja yang ada pada individu setiap karyawan. Sehingga perlu dilakukan penelitian untuk memastikan argumen peneliti agar faktor penyebabnya bisa diketahui, dan sebagai perbaikan diharapkan bisa meningkatkan kinerja produktivitas dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa penelitian sebelumnya diatas, mendorong untuk meneliti mengenai komitmen afektif, kedisiplinan kerja terhadap sebagai variabel independent untuk

mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependent.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Model

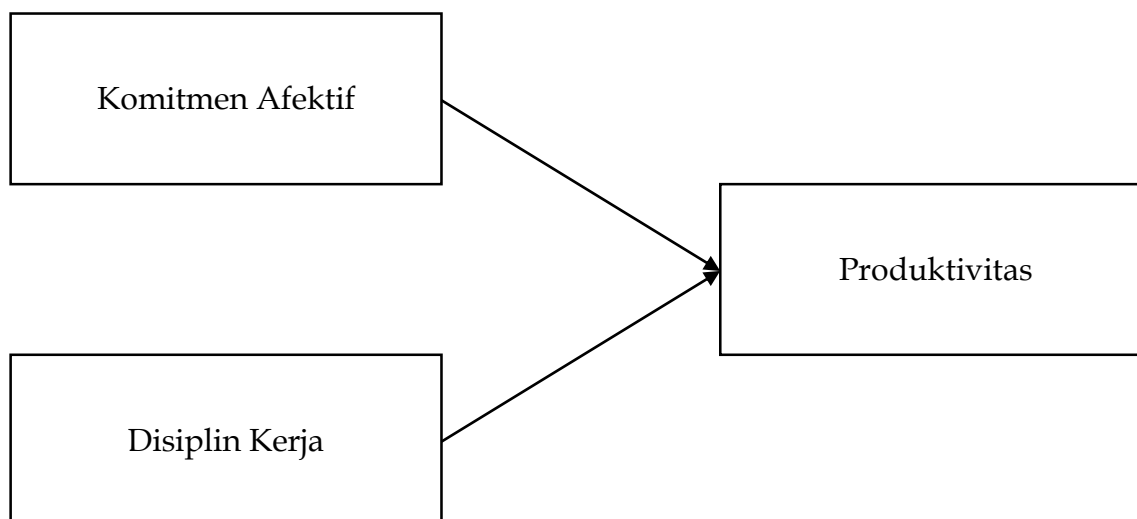
Produktivitas karyawan menjadi perhatian manajemen jika melihat progress pencapaian hasil produksi terhadap perkembangan dunia kerja saat ini, sehingga perlu dianalisis untuk membuktikan argumen mengenai produktivitas ini, padahal tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan yang berkerja secara produktif (Agustini & Dewi, 2018). Indikator produktivitas antara lain: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisien (Muhtar & Hariyani, 2020).

Untuk membuktikan argumen dari peneliti mengenai produktivitas, digunakan dua variabel bebas (komitmen afektif dan disiplin kerja) dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Dalam penelitian sebelumnya menyebutkan komitmen afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Ariyani & Sugiyanto, 2020; Labuhanbatu et al., 2020). Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Sarwani et al., 2020; Agustini & Dewi, 2018).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Indikator | Skala |
|----------------------|---|-------|
| Komitmen Afektif | <ul style="list-style-type: none"> - Keinginan untuk menjadi anggota organisasi, Merasa memiliki - keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan - Keterkaitan secara emosional - Membanggakan perusahaan kepada orang lain | 1-5 |
| Disiplin Kerja | <ul style="list-style-type: none"> - Tugas - Kesesuaian pekerjaan - Karier - Pendidikan - Tanggung jawab | 1-5 |
| Produktivitaas Kerja | <ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan - Meningkatkan hasil yang dicapai - Semangat kerja - Pengembangan diri - Mutu - Efisien | 1-5 |

Sumber: Rangkuman teori, 2021



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2.2. Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober Tahun 2021 sampai dengan bulan Desember Tahun 2021 di salah satu perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kabupaten Bekasi, Data diperoleh melalui studi lapangan, kepustakaan, dan menyebarkan kuesioner. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, dengan menggunakan sensus sebagai metode pengambilan sampel berjumlah 67 orang.

2.3. Metode Analisis

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas dengan melakukan perbandingan jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan bernilai positif, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Kemudian pada uji realibilitas jika nilai cronbach alpha $> 0,60$ dikatakan reliabel (Samsur Rizal Muhtar, Diyah Santi Hariyani, 2020).

Uji Asumsi Klasik

Dengan menggunakan regresi berganda, maka pada asumsi klasik terdiri dari: Uji Normalitas, dikatakan normal jika titik mengikuti data sepanjang garis diagonal. Uji multikolonieritas dengan patokan nilai VIF (*variance inflasi factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Dan uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel bebas dengan nilai residualnya (Siswadi, 2017).

Koefisien Regresi dan Uji Hipotesis

Dalam pengujian regresi pada penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t dan simultan menggunakan Uji F, pengaruh 1) Komitmen Afektif, 2) Disiplin Kerja, terhadap 3) produktivitas kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level ($\alpha = 5\%$) dengan kriteria jika diperoleh nilai F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima, dan apabila diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak (Saleh & Utomo, 2018).

3. Hasil

Uji validasi dan uji Reliabilitas, hasil olah data dinyatakan bahwa hasil kuesioner dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak untuk diteruskan ke tahap uji berikutnya. Persyaratan analisis multikolinieritas terpenuhi dengan diperolehnya nilai tolerance yang mendekati 1 dan VIF kurang dari 10 sebagaimana terlihat pada tabel 2. Persyaratan analisis berikutnya adalah autokorelasi dimana dari tabel 3 terlihat bahwa persyaratan tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi dengan diperolehnya nilai Durbin Watson yang berada pada rentang nilai antara 1,65 sampai dengan 2,35.

Tabel 2. Kolinieritas

| Variabel Independen | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| komitmen_afektif | 0,973 | 1,028 |
| disiplin_kerja | 0,973 | 1,028 |

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2021)

Tabel 3. Uji Autokorelasi

| Model | Durbin-Watson |
|--|---------------|
| 1 a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, komitmen_afektif b. Dependent Variable: produktivita | 2,240 |

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2021)

Tabel berikutnya yaitu tabel 4 menyatakan bahwa nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 45,5%, Artinya bahwa variable Produktivitas Kerja yang terbentuk dipengaruhi oleh Komitmen Afektif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar kedua variabel tersebut.

Tabel 4. Summary Hasil Analisis

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,675 ^a | 0,455 | 0,439 | 2,858 |

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, komitmen_afektif

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2021)

Tabel 4. ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Regression | 443,873 | 2 | 221,937 | 27,174 | 0,000 ^b |
| 1 Residual | 530,877 | 65 | 8,167 | | |
| Total | 974,750 | 67 | | | |

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, komitmen_afektif

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2021)

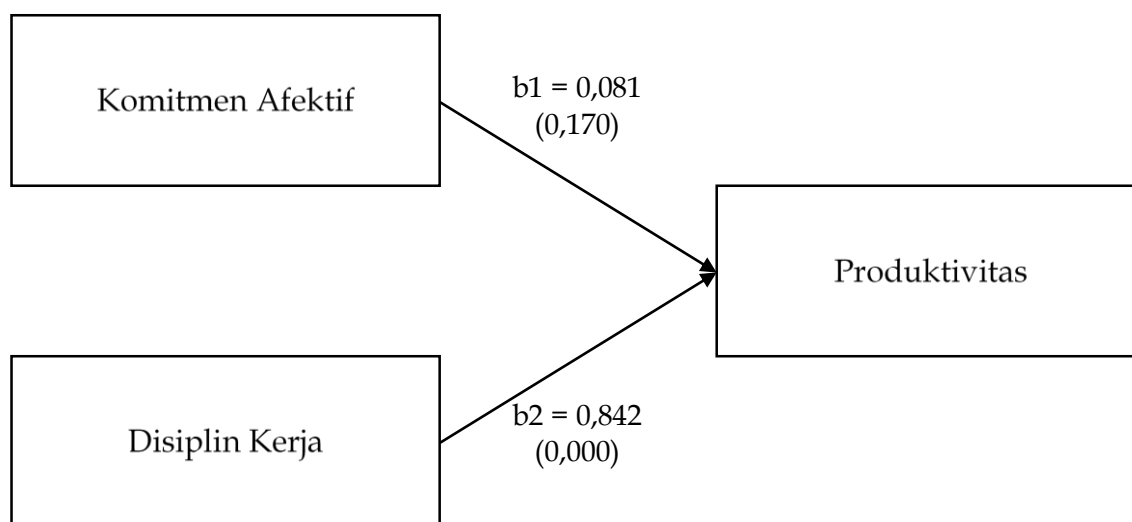
Uji statistik F (F test) pada tabel 4, didapat F hitung sebesar 27,174 dengan signifikansi pada 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (3,14) dan angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka komitmen afektif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5. Hasil uji regresi berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -0,979 | 5,490 | | -0,178 | 0,859 |
| 1 komitmen_afektif | 0,081 | 0,060 | 0,126 | 1,358 | 0,179 |
| disiplin_kerja | 0,842 | 0,122 | 0,642 | 6,922 | 0,000 |

Sumber: Hasil penelitian yang diolah (2021)

Variabel komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena nilai t hitung $1,358 <$ dari t tabel. Sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena nilai t hitung $>$ dari t tabel, seperti terlihat pada tabel 5.



$$Y = -0,979 + 0,081X_1 + 0,842X_2$$

Produktivitas = $-0,979 + 0,081$ Komitmen Afektif + $0,842$ Disiplin Kerja
 $R = 0,675$; R Square = $0,455$; $Adj.$ R Square = $0,439$
 $Sig.$ $F = 0,000$

Gambar 2. Rangkuman Hasil Analisis

4. Pembahasan

4.1. Hubungan komitmen afektif terhadap produktivitas kerja

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, semakin baik atau tidaknya komitmen afektif karyawan tidak ada kaitannya dengan pencapaian produktivitas kerja, hasil ini tidak sesuai dengan argumen awal yang menyatakan pencapaian produktivitas kerja ada kaitannya terhadap komitmen afektif. Ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, bahwa komitmen afektif mempengaruhi kinerja karyawan (Sudarma & Murniasih, 2016), perbedaan ini ada beberapa faktor seperti variabel lain yang berhubungan dengan komitmen afektif seperti kepuasan kerja dan instrumen lain (Han et al., 2011), (Riscaputantri & Wening, 2018). Dari hasil penelitian ini membuktikan, produktivitas kerja tidak selalu di pengaruhi oleh komitmen afektif, perlu dilakukan pendalaman lebih jauh yang berhubungan dengan faktor-faktor atau instrumen lain pada komitmen afektif.

4.2. Hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas, ini menunjukkan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai apabila didukung oleh disiplin kerja karyawan dalam menjalankan aturan yang telah ditetapkan. Ini sejalan dan menguatkan penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh disiplin kerja (Samsur Rizal Muhtar, Diah Santi Hariyani, 2020), (Agustini & Dewi, 2018), (Siswadi, 2017), (Andini et al., 2019), (Saleh & Utomo, 2018). Produktivitas akan tercapai apabila karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, untuk itu diperlukan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Dengan penuh kesadaran, segala peraturan yang berlaku dapat dijalankan dengan semestinya sehingga menjadi budaya organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dijelaskan sebelumnya, secara simultan komitmen afektif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pada uji regresi, komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, ini dapat menjawab argumen peneliti sebelum dilakukan penelitian.

Ada perbedaan hasil dengan peneliti sebelumnya, sehingga perlu diteliti lebih jauh mengenai faktor-faktor maupun instrumen lain yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini untuk dapat dikembangkan, agar menambah bahan literatur untuk penelitian berikutnya.

Daftar Pustaka

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Danisa Stevanie. (2017). Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Merpati Pontianak. *Bisnis Manajemen*, 1(9), 1863–1872.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam

- Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Labuhanbatu, U., Kerja, P., Cv, K., & Medan, M. (2020). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja. 1*, 162–167.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Riscaputantri, A., & Wening, S. (2018). Pengembangan instrumen penilaian afektif siswa kelas IV sekolah dasar di Kabupaten Klaten. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 22(2), 231–242. <https://doi.org/10.21831/pep.v22i2.16885>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Samsur Rizal Muhtar, Diyah Santi Hariyani, R. S. D. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) II*.
- Sari, P. O. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN KONTINUANS DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KESIAPAN BERUBAH (Studi pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta). *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 68–89. <https://doi.org/10.24071/exero.2018.010104>
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91–100. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.263>
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiNgvj9-tvjAhXO6XMBHZv3CQgQFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fjournal.unnes.ac.id%2Fsju%2Findex.php%2Fmaj%2Farticle%2Fview%2F9270%2F7704&usg=AOvVaw0WHDgyyTCwSdaofdOhd9cf>

- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6-12.
- Tjipto, I., & Sutanto, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Pada Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kedisiplinan Kerja Sopir Tetap PT Sumber Karya. *Agora*, 6(2), 2.