

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN HOTEL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Universitas Cendekia Mitra Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:

Elvinesia Novianti Gabriela Agat
NIM: 200100268

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

ELVINESIA NOVIANTI GABRIELA AGAT
Universitas Cendekia Mitra Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang bekerja di hotel Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan hotel yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah sebanyak 370 karyawan. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu skala produktivitas kerja dan skala komitmen organisasi. Kedua skala tersebut disusun sendiri oleh peneliti. Skala komitmen organisasi memiliki nilai *cronbach alpha (a)* sebesar 0,890 dengan jumlah 38 item yang valid dan skala produktivitas kerja memiliki nilai *cronbach alpha (a)* sebesar 0,809 dengan jumlah 35 aitem yang valid.

Hasil analisis data statistik diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) positif 0,703 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut bermakna bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan produktivitas kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja begitupula sebaliknya. Rata-rata karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi dan produktivitas yang sedang. Sumbangan efektif yang diberikan dari variabel komitmen organisasi dengan produktivitas kerja sebesar 49,4% dan 50,6% produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja, Karyawan Hotel.

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE
WORK PRODUCTIVITY OF HOTEL EMPLOYEES IN THE SPECIAL
REGION OF YOGYAKARTA***

**ELVINESIA NOVIANTI GABRIELA AGAT
Universitas Cendekia Mitra Indonesia**

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational commitment on work productivity among employees working in hotels in the Special Region of Yogyakarta. The sample in this study consists of 370 hotel employees working in the Special Region of Yogyakarta. Data collection in this study used 2 scales, namely work productivity scale and organizational commitment scale. Both scales were constructed by the researcher. The organizational commitment scale has a Cronbach's alpha value (α) of 0.890 with a total of 38 valid items, while the work productivity scale has a Cronbach's alpha value (α) of 0.809 with a total of 35 valid items.

The results of statistical data analysis obtained a positive correlation coefficient (r_{xy}) of 0.703 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). This means that there is a positive relationship between organizational commitment and work productivity. The higher the organizational commitment, the higher the level of work productivity and vice versa. On average, employees have a moderate level of organizational commitment and productivity. The effective contribution provided by the organizational commitment variable to work productivity is 49.4%, and 50.6% of work productivity is influenced by other factors not measured in this study.

Keywords: *Organizational Commitment, Work Productivity, Hotel Employees.*

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Mahawati, dkk (2021), produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan suatu perusahaan atau organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu singkat dan hasilnya sesuai dengan tujuannya. Lebih lanjut Menurut Yunus & Fauziana (2023) menjelaskan produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau individu untuk menghasilkan produk atau jasa yang telah ditentukan atau direncanakan. Menurut Malthis & Jackson (dalam Mahawati, dkk 2021) Produktivitas kerja adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Russell dan Taylor (dalam Wijaya & Manurung 2021), menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efektivitas organisasi dalam mengubah masukan menjadi keluaran. Produktivitas kerja adalah ukuran seberapa produktif suatu proses menghasilkan output (Panjaitan 2018).

Menurut Saefulah (2017), produktivitas kerja adalah perbandingan antara kualitas yang dihasilkan dan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Disisi lain, produktivitas kerja umumnya

merupakan rasio antara kepuasan kebutuhan dan pengorbanan. Produktivitas kerja secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Hindriari (2018), produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktivitas dan merupakan perbandingan output dan input. Input seringkali dibatasi pada tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam bentuk fisik, wujud, dan nilai. Produktivitas kerja adalah konsep *universal* dan berarti menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan lebih banyak orang dengan sumber daya yang semakin sedikit. Menurut Puspitadewi (2019), produktivitas kerja didasarkan pada pendekatan multidisiplin untuk merumuskan tujuan dan rencana pembangunan secara efektif dan melaksanakannya secara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efisien dengan tetap menjaga kualitas.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan produk dan jasa dengan waktu yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan atau target dari organisasi.

2. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Mahawati, dkk (2021), produktivitas kerja meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

a. Perbaikan berkelanjutan

Implikasinya, seluruh komponen organisasi harus terus melakukan perbaikan karena semua profesi menghadapi persyaratan yang terus berubah seiring berjalannya waktu.

b. Pekerjaan yang menantang

Apapun jenis pekerjaan yang dilakukan, selalu ada pekerjaan yang mengikuti prinsip minimalis. Artinya, kita merasa puas bila kita menyelesaikan suatu tugas dengan hasil yang hanya memenuhi standar minimal. Namun, banyak orang yang justru menginginkan pekerjaan yang penuh tantangan.

c. Kondisi fisik tempat kerja

Hal ini disepakati secara luas baik oleh para ahli manajemen maupun praktisi bahwa kondisi fisik yang nyaman dalam bekerja sangat diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka aspek-aspek produktivitas kerja yaitu; perbaikan terus menerus, pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat kerja.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Mahawati, dkk (2023) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

a. Komitmen organisasi yang kuat

Komitmen organisasi digambarkan sebagai suatu sikap mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tertentu, sangat peduli terhadap aspirasi organisasi, dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

b. Motivasi

Adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang atau individu, yang disadari atau tidak disadari, untuk bertindak atau berpikir menuju suatu tujuan tertentu.

c. Rangsangan untuk berkeaktivitas dan berinovasi

Kreativitas adalah kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan menemukan cara-cara baru untuk melihat masalah sebagai peluang. Inovasi, disisi lain adalah kemampuan untuk menerapkan solusi kreatif terhadap masalah dan peluang untuk mengembangkan perusahaan.

d. Keterampilan

Kompetensi atau keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan penilaian terkini mengenai kemampuan seseorang.

e. Komunikasi

Berdasarkan pendapat peneliti di atas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah memiliki komitmen organisasi yang kuat, motivasi, rangsangan berkekrativitas dan berinovasi, keterampilan dan komunikasi yang baik.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian komitmen organisasi

Menurut Nurfitriani (2022), komitmen organisasi adalah ketika seseorang yang penuh semangat bekerja keras, berkorban, dan mengambil tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya bagi dirinya dan organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada sikap dan perilaku individu terhadap organisasi dalam bentuk kesetiaan dan pemenuhan visi, misi, dan tujuan organisasi. Lebih lanjut menurut Spector (dalam Yusuf & Syarif 2017) menjelaskan komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seorang individu mengidentifikasi, terlibat, dan tidak ingin meninggalkan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Nurfitriani 2022), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan terlibat dengan organisasi dan ingin tetap menjadi anggota. Hal ini mencakup loyalitas dan kemauan karyawan untuk bekerja maksimal pada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Lubis & Jaya (2019), komitmen organisasi adalah keterikatan terhadap suatu tujuan dan kemauan mengorbankan waktu, tenaga, materi, dan keterampilan untuk mencapainya. Menurut Fischer & Mansell (dalam Putra & Darmawan 2022), komitmen organisasi merupakan bentuk sikap pegawai. Para pekerja ingin bekerja dengan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins (dalam Putro 2018), komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap organisasi. Perasaan empati terhadap organisasi ini dapat diungkapkan melalui ketertarikan pegawai terhadap tujuan, nilai, dan sasaran organisasi, serta kesediaannya untuk bergabung dengan organisasi dan bekerja keras demi keberlangsungan organisasi. Lebih lanjut menurut Triyanto & Jaenab (2020) menjelaskan komitmen organisasi merupakan suatu bentuk hubungan antara individu dengan organisasi kerja dimana orang tersebut mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja serta bersedia dengan sungguh-sungguh mendedikasikan usahanya untuk kepentingan organisasi kerja dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam

hal ini, orang tersebut mengetahui organisasi tertentu di mana ia bekerja dan ingin menjadi anggota organisasi kerja tersebut guna memberikan kontribusi terhadap terwujudnya tujuannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana seseorang atau individu untuk terlibat dan mempertahankan posisinya dalam suatu organisasi dengan menunjukkan sikap kesetiiaannya terhadap organisasi.

2. Aspek-aspek komitmen organisasi

Menurut Nurfitriani (2022) terdapat 3 aspek komitmen organisasi antara lain:

a. Aspek identifikasi

Aspek ini dilakukan dengan mengidentifikasi dan menciptakan tujuan organisasi yang memuat aspirasi pegawai dengan mengharapkan karyawan untuk tertarik, terlibat, dan berkontribusi aktif untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Aspek keterlibatan

Aspek partisipasi, seperti meminta dan menerima saran dari karyawan sebelum mengambil keputusan, membantu karyawan agar tidak merasa seperti manajer yang sewenang-wenang dan keputusan akhir adalah keputusan kolektif.

c. Aspek loyalitas karyawan

Loyalitas berarti kesediaan untuk memperluas hubungan dengan suatu organisasi, bahkan kesediaan untuk dengan bebas melepaskan keuntungan pribadi.

Berdasarkan pendapat peneliti di atas, aspek komitmen organisasi meliputi kemauan dari karyawan, kesetiaan karyawan, keterlibatan secara emosional dan rasional, kontribusi aktif, dan kebutuhan karyawan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Nurfitriani (2022) menyebutkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- a. Karakteristik pribadi seperti pendidikan, motivasi berprestasi, senioritas, dan usia.
- b. Karakteristik pekerjaan termasuk tantangan pekerjaan, umpan balik, stres kerja, karir, dan tanggung jawab.
- c. Karakteristik organisasi mencakup tingkat desentralisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- d. Jenis dan mutu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa faktor di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik organisasi dan pekerjaan, karakteristik personal, jenis dan mutu pekerjaan.

4. Mengembangkan Komitmen Organisasi

Ada beberapa faktor kunci untuk mengembangkan komitmen karyawan terhadap organisasi menurut Yusuf & Syarif (2017) yaitu:

a. Kesetaraan di tempat kerja

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan: Penilaian kinerja adil, kebijakan organisasi adil bagi karyawan dan organisasi, penerapan kebijakan organisasi adil dan konsisten, dan gaji adil bagi karyawan. Anggota dibayar berdasarkan kontribusi mereka.

b. Kepercayaan pada tempat kerja

Unsur ini mencakup: Keyakinan dalam menggunakan dan mengelola aset organisasi untuk tujuan yang benar, dorongan untuk mencoba cara dan metode baru dalam bekerja, kendali atas waktu seseorang dalam bekerja, kebebasan mengambil keputusan, kepercayaan (terbatas) pada organisasi yang tahu.

c. Ketersediaan sumber daya yang memadai

Unsur ini mengacu pada ketersediaan alat dan perlengkapan kerja, kesempatan pelatihan dan pengembangan diri, ketersediaan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tersedianya sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan personil.

d. Kepedulian yang tulus terhadap karyawan

Faktor ini didasarkan pada pertimbangan emosi karyawan selama bekerja di organisasi, tunjangan keluarga, pertimbangan perusahaan terhadap karir jangka panjang karyawan, umpan balik terhadap kinerja, dan dalam keadaan darurat dengan bantuan organisasi.

e. Memiliki pekerjaan yang jelas

Faktor yang dapat menjelaskan faktor ini mencakup uraian pekerjaan yang jelas, tujuan jangka pendek yang jelas, tidak ada instruksi yang membingungkan, dan hasil yang diharapkan jelas dari atasan.

Secara sederhana, beberapa upaya mengembangkan komitmen pegawai kepada organisasi adalah dengan meningkatkan kesetaraan di tempat kerja, keyakinan, sumber daya yang memadai, pertimbangan emosi karyawan, dan pekerjaan yang jelas.

C. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Produktivitas Kerja

Sebuah organisasi atau perusahaan tidak lepas dari suatu masalah baik itu masalah internal maupun masalah eksternal. Masalah internal atau masalah yang berada didalam perusahaan salah satunya adalah berkaitan dengan karyawan itu sendiri yaitu produktivitas kerja. Produktivitas kerja memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai. Sebaliknya, apabila produktivitasnya rendah maka akan berdampak negatif

pada kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dan mengelola produktivitas kerja dengan baik, suatu organisasi dapat mencapai tujuan bisnisnya, memperkuat posisinya di pasar, dan memberikan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan pemegang saham.

Karyawan adalah orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan atau organisasi dengan tujuan menjalankan tugas-tugas tertentu sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka. Peran karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja dan komitmen organisasi sangat penting dan langsung mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Secara keseluruhan, karyawan tidak hanya menjalankan tugas-tugas operasional tetapi juga berperan penting dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Produktivitas kerja yang tinggi dan komitmen yang kuat dari karyawan dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif, menjaga stabilitas, dan membangun reputasi yang baik di mata *stakeholders*. Oleh karena itu, manajemen perlu mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung serta memperkuat keterlibatan dan komitmen karyawan.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran atau hasil suatu organisasi, tim, atau individu dengan masukan atau sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Dengan kata lain, semakin besar rasio output terhadap input maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Produktivitas kerja melibatkan sejumlah aspek yang mencakup berbagai elemen dalam lingkungan kerja dan kinerja karyawan

seperti; efisiensi proses kerja, fleksibilitas, dan efektivitas. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun faktor yang terkait dengan lingkungan kerja seperti: komitmen organisasi, motivasi, keterampilan dan pengetahuan karyawan, fasilitas, kesejahteraan, dan lain sebagainya. Menurut Mahawati, dkk (2021) produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan suatu perusahaan atau organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu singkat dan hasilnya sesuai dengan tujuannya. Produktivitas kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti komitmen yang kuat, motivasi, rangsangan untuk berkreaitivitas dan berinovasi, keterampilan, dan komunikasi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi melibatkan berbagai aspek seperti: perasaan, keyakinan, dan perilaku karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, beberapa faktor juga mempengaruhi komitmen organisasi seperti: partisipasi dan keterlibatan, budaya organisasi, komunikasi organisasi, keamanan organisasi, kesetaraan dan keseimbangan, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Menurut Nurfitriani (2022), komitmen organisasi adalah ketika seseorang yang penuh semangat bekerja keras, berkorban, dan mengambil tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya bagi dirinya dan organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada sikap dan perilaku individu terhadap organisasi dalam bentuk kesetiaan dan

pemenuhan visi, misi, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi serta jenis dan mutu pekerjaan.

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan, loyalitas, dan identifikasi karyawan terhadap tujuan, nilai, dan budaya perusahaan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan suatu organisasi dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi tersebut, mereka akan lebih termotivasi, bekerja lebih keras, dan berkontribusi lebih efektif. Keterlibatan yang tinggi meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan cenderung lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan lebih cenderung bertahan di perusahaan, berkolaborasi dan berinovasi dengan tim, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, produktivitas yang tinggi juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa sukses dan kinerjanya diakui, maka komitmen mereka terhadap organisasi semakin diperkuat.

Jika karyawan merasa tidak terlibat atau memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, mereka mungkin kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja. Kurangnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas karena kurangnya semangat dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang tidak terlibat mungkin lebih rentan terhadap konflik dengan rekan kerja dan manajemen. Konflik dapat mengganggu kerja tim, menghambat kolaborasi, dan menurunkan produktivitas.

Menurut Ariani, dkk (2020) Kurangnya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas pegawai yang berkontribusi signifikan terhadap kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, peningkatan komitmen organisasi membantu karyawan menjadi lebih produktif di tempat kerja. Pegawai yang mempunyai komitmen akan bekerja secara maksimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga, dan waktunya pada pekerjaannya. Lebih lanjut menurut Rahmah, dkk (2023) menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin produktif pula karyawan tersebut dalam bekerja. Sebaliknya, ketika komitmen karyawan terhadap organisasi rendah, maka produktivitas kerjanya juga akan rendah. *Employee engagement* yang tinggi meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang terlibat bekerja lebih keras dan menginvestasikan lebih banyak energi dan waktu dalam pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariani, dkk (2020) & Matahelumual, dkk (2019) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan.

D. Hipotesis

Berdasarkan dinamika antara komitmen organisasi dan produktivitas di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agitia, M. W., & Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sistem Reward Terhadap Produktivitas Kerja Driver Grab Bike (Studi Pada Komunitas Grab Bike Rumpun Online Semarang). *CiDEA Journal*, 1(1), 46-58.
- Agustin, N., Nugraha, H. S., & Budiarmo, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4), 208-219.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109-118.
- Darmayanti, N., & Suryalena, S. (2017). *Pengaruh Penerapan Program K3 dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Paper Machine-2 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk., Perawang)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Fitriani, J., Elmas, M. S. H., & Yatiningrum, A. (2023). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(1), 101-110.
- Hasmin, E., & Hasmin, F. (2019). Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelindo IV (PERSERO) Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(1), 199-206.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92-107.
- Idrus, A. (2022). KOMITMEN (Kajian Emperis Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen).
- Juniarsih, D., Ulum, P., & Rosmawati, T. (2021). Analisis Faktor Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Anugrah Bungo Lestari (ABL). *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 5(2), 130-136.
- Kusumanto, I., & Hermanto, S. H. (2016). Analisis Produktivitas PT. Perkebunan Nusantara V (PKS) Sei Galuh Dengan Menggunakan Metode American Productivity Center (APC). *Jurnal Teknik Industri*, 2(2), 128-137.
- Lisa Sukmawati, M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan

- Nusantara X Ajong Gayasan Kab. Jember. *Journal of Business and Innovation Management Volume*, 4(1), 331-342.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Mahfuds, I. M., & Yuliana, R. (2022, November). Analisis Determinan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2015-2020. In *Seminar Nasional Official Statistics* (Vol. 2022, No. 1, pp. 1219-1228).
- Matahelumual, N. P., & Kawet, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Nengsih, V. S., Indarti, S., & Rifqi, A. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Marketing PT. Asuransi Bumi Putra* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Nurfitria, M.M. 2022, *Manajemen Kinerja Karyawan*, Makassar: Cendekia Publisher.
- Nursanti, I. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2), 347-361.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Permana, S. Y., & Ratnawati, S. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Kemampuan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Tahu Rejeki Barokah. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1), 63-69.
- Pratama, A. R., & Andriani, D. R. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemetik teh di PTPN XII (Persero) Kebun Wonosari. *Habitat*, 26(1), 1-9.
- Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengolah data terpraktis.
- Puspitadewi, I. (2019). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 247-258.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika kerja islam, komitmen organisasi, sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116-125.
- Rahmah, A. D., Handaru, A. W., & Sholikhah, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1271-1294.
- Rukmini, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dan Karyawan Pada Akademi Akuntansi Surakarta Tahun 2013. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 15(01).
- Saefullah, E., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 15(2), 117-122.

- 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).
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.
- Sugiyono. (2016). Metode Peneletian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, Cetakan ke-23.
- Sugiyono. (2019). Statistika Untuk Penelitian, Bandung : Alfabeta, Cetakan ke-30
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sulistiowati, Y. T., Aji, J. M. M., & Hartadi, R. (2017). Analisis Nilai Tambah dan Tingkat Produktivitas Kerja serta Strategi Pengembangan Home Industry Gula Kelapa di Desa Tembokrejo Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember. *Jurnal Agribest*, 1(1).
- Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Widodo, U. (2009). Pengaruh kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 4(2).
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal.
- Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 108-117.
- Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1.
- Yanto, A. T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110-114.
- Yunus, E. N., & Fauziana, D. R. (2023). *Peningkatan Produktivitas secara Menyeluruh*. Reativ Publisher.