

Bagaimana Jaminan Sosial, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Produktivitas Karyawan

What a Social Security, Work Discipline, and Organisational Commitment affect Employee Productivity

Erna Nur Faizah¹⁾, Adi Lukman Hakim^{2*)}, M. Ali Basyah³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Lamongan

email: faizahnuererna@gmail.com; adilukmanhakim@umla.ac.id; ali_basyah75@yahoo.com

*Correspondence: adilukmanhakim@umla.ac.id

<p>Info Artikel</p> <p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 19 Mei 2025 Direvisi: 2 Juni 2025 Dipublikasikan: 30 Juni 2025</p> <p><i>Nomor DOI</i> 10.47647/JEko.v2i2.590</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i> Faizah, E. N., Hakim, A. L., & Basyah, M. A (2025) Bagaimana Jaminan Sosial, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Produktivitas Karyawan. J. Ekobismen, 5 (2), 100-112</p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p>Perusahaan sangat memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, sistem manajemen, dan produktivitas kerja. Karyawan dengan produktivitas kerja yang baik adalah karyawan yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dibentuk dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial pengaruh jaminan sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dan untuk mengetahui simultan pengaruh jaminan sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. PT. Nongguan Biotek Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif. Dalam penelitian ini, 40 responden dari populasi diambil. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial jaminan sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.</p> <p>Kata Kunci: Jaminan sosial, Disiplin kerja, Komitmen Organisasi, produktivitas kerja</p> <p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>Companies are very concerned about human resource management, management systems, and work productivity. Employees with good work productivity are employees who can improve the quality and quantity of work formed in a company. This study aims to partially determine the effect of social security, work discipline and organizational commitment on work productivity and to determine the simultaneous effect of social security, work discipline and organizational commitment on work productivity at the company PT Nongguan Biotek Indonesia. This research uses quantitative and descriptive methods. In this study, 40 respondents from the population were taken. The data analysis technique used in the study was multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it shows that partially social security, work discipline and organisational commitment have a positive and significant effect on work</i></p>
---	---

	<p><i>productivity, organisational commitment has a positive and significant effect on work productivity, and work discipline and organisational commitment have a positive and significant effect together on work productivity.</i></p> <p>Keywords: <i>Social security, work discipline, organisational commitment, work productivity</i></p>
--	---

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang sesuai antara karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja pada suatu perusahaan atau instansi tersebut (Sunyoto, 2012 : 1).. Sumber daya manusia mencakup dua hal yaitu dipandang dari kualitas usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi dalam jangka waktu tertentu, untuk meningkatkan barang dan jasa. Dalam suatu perusahaan tujuan awal adalah meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, bias dinyatakan tidak atau kurang berhasil (Wibowo, 2007). Lynch dan Kordis 1988, yang menyatakan bahwa organisasi yang akan mampu bersaing dan dapat bertahan dalam gelombang perubahan yang sedang melanda dunia adalah organisasi yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Organisasi yang dianggap prima adalah organisasi yang mampu menciptakan mekanisme untuk meningkatkan nilai tambah dari seluruh aset, potensi dan sumber daya organisasi. Sebaliknya organisasi atau perusahaan yang memiliki tingkat produktivitas yang rendah secara perlahan ataupun cepat akan kalah dalam arena pertandingan usaha dan akhirnya akan runtuh tidak berdaya (Mulyadi, 2003).

Perusahaan atau suatu wirausahawan yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, apabila produktivitasnya tinggi, dan untuk mencapai produktivitas yang tinggi sumber daya manusia harus mampu bekerja atau mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Blecher, 1987). Dan dalam pencapaian produktivitas yang tinggi perlulah usaha – usaha dan perlu memperhatikan berapa hal – hal sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Oleh karena itu menjadi penting untuk mengelola produktivitas dalam menentukan keberlangsungan suatu kegiatan, maka dalam makalah ini akan dijelaskan mengenai produktivitas tersebut, pengertian faktor – factor serta peran sumberdaya manusi dalam meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik daripada metode kerja hari sebelumnya, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari pada hasil kerja hari ini.

Menurut Ravianto (2003) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja

karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi seorang manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang. Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan antara lain dengan melaksanakan pelatihan, mengadakan pemilihan dan penempatan karyawan yang tepat, disiplin yang tinggi, memotivasi karyawan dengan memberikan upah yang sesuai, peranan pengawasan dari supervisor, memberikan kesejahteraan dan jaminan sosial, pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi, dan bahkan memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Telah dikembangkan pupuk organik alami yang dapat dipergunakan untuk membantu mengatasi kendala produksi pertanian. Produk tersebut adalah pupuk Bio Organik dari PT. Nongguan Biotek Indonesia yang dipergunakan untuk tanaman pangan, hortikultura dan tanaman perkebunan.

Fenomena pada tingkat presensi karyawan PT. Nongguan Biotek Indonesia Probolinggo mengalami fluktuatif, hal ini berarti tingkat absensi karyawan pada PT. PT. Nongguan Biotek Indonesia mengalami fluktuasi dimana dengan tingkat absensi tertinggi yaitu pada tahun 2025 dengan persentase 20% dan yang terendah adalah tahun 2024 dengan persentase 10%. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan belum berjalan dengan efektif. Bagi karyawan yang kurang disiplin kerja tersebut akan mendapat teguran dari pimpinannya, namun demikian masih ada karyawan yang tidak mengindahkan teguran dari pimpinan. Salah satu penyebab turunnya produktivitas karyawan adalah kurangnya komitmen organisasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dalam menjalani tugas. Komitmen organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja akan senantiasa menghasilkan kinerja yang optimal dan memiliki komitmen yang rendah menghasilkan kinerja yang buruk sehingga akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan.

Berdasarkan kondisi-kondisi di dalam perusahaan seperti telah dikemukakan sebelumnya dapat dilihat bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Nongguan Biotek Indonesia Probolinggo, karena rendahnya komitmen organisasi karyawan dan kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja serta akibatnya karyawan kurang peduli dengan penyelesaian target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab perusahaan. Produktivitas kerja sangat penting peranannya dalam organisasi, jika tingkat produktivitasnya tinggi maka tujuan dalam perusahaan tersebut akan tercapai. Fenomena masalah yang terjadi di PT. Nongguan Biotek Indonesia Probolinggo, yang merupakan salah satu perusahaan dibidang air minum dalam kemasan. Berdasarkan hasil wawancara penelitian diperusahaan dapat diketahui bahwa sebagian karyawannya memiliki produktivitas rendah dengan produktivitas karyawan rendah ditandai dengan sikap dan perilaku karyawan yang malas bekerja, terlambat masuk kerja, lama dalam mengerjakan tugas. Produktivitas tenaga kerja yang belum memadai merupakan suatu masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan keuntungan yang diperoleh. Setiap perusahaan perlu memikirkan cara agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaannya dimana menurunnya produksi juga dikarenakan persaingan dengan perusahaan lainnya yang memiliki usaha sejenis. Dengan demikian begitu pentingnya produktivitas kerja karyawan bagi pencapaian tujuan perusahaan. Semakin menurunnya produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti kurangnya disiplin kerja dan pengawasan dari atasan pada saat jam kerja berlangsung pada Nongguan Biotek Indonesia Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah ekplanatory, hal ini dilakukan karena penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2010). Penelitian ini dilakukan di Dilakukan pada karyawan PT. Nongguan Biotek Indonesia Desa Bulang Km 112,2, Kecamatan Gending, Kabupaten Probolinggo. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk

peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Metode total sampling digunakan dalam penelitian ini, dimana total populasi sebanyak 40 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari obyek penelitian yang diukur dengan angka, sementara data kualitatif diukur secara langsung.

Tehnik pengambilan data Melalui daftar pertanyaan dan wawancara) dan sekunder (diperoleh dari dokumen-dokumen terkait objek penelitian), dengan dengan pengukuran variabel skala Likert. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui studi pustaka, mencakup buku literatur, jurnal, internet, majalah, dan penelitian terdahulu. Sedangkan tehnik analisis data menggunakan normalitas data dan regresi linier berganda. Pada variabel indenpenden meliputi jaminan sosial (X1), disiplin kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3), dengan variabel dependen produktivitas karyawan (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini, deskripsi analisis digunakan untuk mengetahui distribusi tanggapan responden dari pernyataan dalam kuesioner. Hasil deskripsi analisis akan dibagi menjadi empat bagian, yaitu pernyataan tentang variabel jaminan sosial (X1), disiplin kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan variabel dependen produktivitas karyawan (Y). Tabel berikut berisi informasi tentang tanggapan responden terhadap variabel independent dan dependen. Masing-masing variabel memiliki indikator-indikator yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang memiliki lima pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Setiap opsi diberi skor lima hingga satu. Selanjutnya, untuk membuat interpretasi yang lebih jelas tentang skor total yang diperoleh dari jawaban responden, jawaban dari pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi, hukuman, dan kinerja karyawan dikumpulkan dan dikonversikan ke dalam rentang skala yang didasarkan pada rumus Sugiyono (2018). Oleh karena itu, temuan analisis diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskriptif Jaminan Sosial X1

Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	N	TS	STS	
Karyawan mendapatkan perlindungan K3	14	18	6	2	0	40
Perusahaan memberikan jaminan kepada karyawan yang terluka.	12	22	5	1	0	40
Bantuan kecelakaan kerja yang diberikan sesuai dengan standar perusahaan	10	24	5	1	0	40
Ada jaminan untuk karyawan, pasangan, dan anak yang sakit.	10	23	5	2	0	40
Jaminan perawatan untuk karyawan yang mengalami musibah	10	20	5	3	2	40

Sumber: data diolah, 2025

Menurut sebaran, mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang jaminan sosial. Ini menunjukkan bahwa pelaksanaan jaminan sosial di perusahaan berlangsung dengan baik dan sesuai dengan ketentuan dan harapan karyawan. Kesimpulannya terdiri dari jaminan keselamatan kerja

untuk karyawan saat mereka bekerja, jaminan untuk suami/istri dan anak-anak karyawan yang sakit, jaminan untuk orang yang mengalami kecelakaan kerja, dan jaminan peralihan uang untuk karyawan yang telah melakukan pekerjaan mereka. Faktor disiplin kerja terbagi menjadi empat indikator, dan masing-masing dibuat menjadi satu pernyataan. Rekapitulasi dari jawaban responden serta potensi hasilnya dapat dilihat dalam Tabel 2.

Tabel 2. Deskriptif Disiplin Kerja X2

Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	N	TS	STS	
Pekerja bekerja selama jangka waktu tertentu	3	3	19	15	0	40
Karyawan bersungguh-sungguh dalam pekerjaan mereka.	10	2	3	19	6	40
Karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	7	12	11	7	3	40
Selama jam kerja, karyawan tidak pernah pergi.	15	18	7	0	0	40

Sumber: data diolah, 2025

Sehubungan dengan pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja, sebaran menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab netral. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang cukup baik—tidak terlalu baik atau terlalu buruk jika mereka tetap bekerja selama jam kerja, bersungguh-sungguh, dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selain disiplin kerja terbagi menjadi empat indikator, dan masing-masing dibuat menjadi satu pernyataan. Komitmen organisasi juga terbagi menjadi empat indikator. Berikut rekapitulasi dari jawaban responden serta potensi hasilnya dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3. Deskriptif Komitmen Organisasi X3

Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	N	TS	STS	
Selama mereka bekerja untuk perusahaan, karyawan akan senang.	8	26	5	1	0	40
Karyawan akan sangat rugi jika mereka keluar dari perusahaan.	13	21	5	1	0	40
Pekerja percaya bahwa perusahaan telah mengubah hidup mereka.	6	21	9	4	0	40
Masalah yang dihadapi perusahaan dianggap sebagai masalah mereka sendiri.	8	26	5	1	0	40

Sumber: data diolah, 2025

Sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tentang komitmen organisasi, menurut jawaban responden. Ini menunjukkan bahwa mereka sangat berdedikasi kepada perusahaan. Ini karena karyawan merasa senang menghabiskan karir mereka di perusahaan, merasa rugi jika meninggalkannya, merasa perusahaan telah memengaruhi kehidupan mereka, dan merasa masalah yang dihadapi perusahaan juga merupakan masalah pribadi mereka. Variabel produktivitas kerja karyawan terbagi menjadi tiga indikator, masing-masing diuraikan menjadi satu indikator. Hasil rekapitulasi perhitungan tanggapan responden tentang kinerja karyawan disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Deskriptif Produktivitas Kerja Y

Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	N	TS	STS	
Karyawan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.	10	24	5	1	0	40
Karyawan mencoba meningkatkan hasil kerja mereka.	8	26	5	1	0	40
Karyawan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.	13	21	5	1	0	40

Sumber: data diolah, 2025

Kebanyakan responden setuju dengan pernyataan produktivitas kerja. Ini berarti bahwa karyawan di divisi produksi memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik dan benar, meningkatkan hasil pekerjaannya, dan sesuai dengan target perusahaan. Analisis selanjutnya melakukan penjabaran regresi linier berganda, yang akan membantu dalam menjawab rumusan kedua, ketiga, dan keempat. Untuk menggambarkan bagaimana variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas, teknik keterlibatan regresi berganda digunakan. Data diolah dengan program IBM SPSS Versi 25. Tabel 5 menunjukkan ringkasan tes yang dilakukan:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig-t
Jaminan Soaial (X ₁)	0,127	2,701	0,010
Disiplin Kerja (X ₂)	0,089	2,707	0,010
Komitmen Organisasi (X ₃)	1,612	9,353	0,000
Konstanta	= -1,230		
R Square (R ²)	= 0,924		

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 5 berisi tentang rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda. Dari data tersebut, maka persamaan yang dihasilkan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,230 + 0,127X_1 + 0,089X_2 + 1,612X_3 + e$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini, yang berperan sebagai variabel bebas adalah produktivitas kerja karyawan PT. Nongguan Biotek Indonesia, yang nilainya akan diprediksi oleh jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

a = merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari produktivitas kerja. Jika variabel bebas diasumsikan sama dengan 0, maka nilai produktivitas kerja secara konstan adalah skor alfa tersebut. b₁ = merupakan slope atau koefisien arah variabel jaminan sosial (X₁). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila jaminan sosial naik satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan naik satu satuan.

b_2 = merupakan slope atau koefisien arah variabel disiplin kerja (X_2). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja naik satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan naik satu satuan.

b_3 = merupakan slope atau koefisien variabel komitmen organisasi (X_3). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi naik satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan naik satu satuan.

e = nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang diakibatkan karena adanya kemungkinan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, akan tetapi tidak dimasukkan dalam model persamaan.

Koefisien regresi juga bermakna untuk mengeliminasi perbedaan antar variabel bebas. Koefisien regresi jaminan sosial adalah 0,127. Koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,089. Koefisien regresi komitmen organisasi adalah 1,612. Koefisien regresi komitmen organisasi memiliki skor terbesar dibandingkan dengan jaminan sosial dan disiplin kerja. Nilai tersebut dapat mengeliminasi dua variabel tersebut, dan menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel dominan dalam memberikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Nongguan Biotek Indonesia.

Nilai koefisien determinasi atau R square bermakna besarnya pengaruh yang dihasilkan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R square dari persamaan adalah 0,924 (Tabel 4.15). Nilai tersebut mencerminkan pengaruh jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 92,4%. Sedangkan 7,6% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat pada penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melakukan representative dari pernyataan atau pertanyaan untuk bisa menjawab hasil penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis t dan F. Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau Nilai $Pr \geq \alpha = 0,05$, maka H_a ditolak sementara H_0 diterima. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Nilai $Pr \geq \alpha = 0,05$, maka H_a diterima sementara H_0 ditolak. H_a berarti ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sedangkan H_0 berarti tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari jumlah responden 40 orang dan signifikansi 5%, maka nilai t tabel adalah 1,686. Secara sistematis, analisis uji hipotesis pada tiap-tiap variabel akan dijelaskan pada uraian dibawah ini. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa jaminan sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kemudian, Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kriteria pengujianya adalah jika $-F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. H_a berarti ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan H_0 berarti tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan jumlah responden 40 orang dan taraf toleransi kesalahan 5%, nilai F tabel adalah 2,84. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan jaminan sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.
1	Regression	138.097	3	46.032	145.330	.000 ^b
	Residual	11.403	36	.317		
	Total	149.500	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi X3, Disiplin Kerja X2, Jaminan Sosial X1

Gambar 1. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Gambar 1, merupakan ringkasan dari uji regresi linier berganda yang menjelaskan nilai F hitung dan probabilitasnya. Nilai F hitung adalah 145,330 dengan nilai probabilitas adalah 0,00. Ketika dibandingkan, F hitung memiliki nilai lebih besar dibandingkan F tabel ($145,330 > 2,84$) dan nilai prob kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Nilai tersebut menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nul ditolak. Artinya, ada pengaruh secara simultan dari jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Nongguan Biotek Indonesia.

Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan perlindungan yang diperuntukkan kepada karyawan yang berupa uang sebagai ganti penghasilan yang hilang atau berkurang karena peristiwa atau keadaan yang terjadi selama jam kerja. Evaluasi jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan tersebut didasarkan pada jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pemeliharaan kesehatan. Pegawai yang berkerja di lingkungan PT. Nongguan Biotek Indonesia mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan. Pertama, mereka menerima perlindungan keselamatan kerja selama melaksanakan pekerjaan. Setiap karyawan diberikan alat perlindungan diri untuk mengurangi resiko kesehatan kerja. Perusahaan juga bermitra dengan klinik sekitar untuk memudahkan penanganan bagi karyawan yang kurang sehat atau mengalami kecelakaan selama bekerja.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat dijelaskan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi mencerminkan besarnya sumbangan dari jaminan sosial kepada produktivitas kerja. Jaminan sosial memiliki skor koefisien regresi sebesar 0,127, yang bermakna bahwa jaminan sosial menyumbang peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,127. Uji hipotesis juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antar variabel dalam penelitian. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan yang berlaku dengan baik mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi semakin tinggi. Disamping itu, item-item pada jaminan sosial ketenagakerjaan secara signifikan mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang juga membahas disiplin ilmu yang sama. Sejumlah peneliti terdahulu juga menyimpulkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu penelitian oleh Ritonga, Harahap, Munthe, & Susilo (2022), Mariyatni & Setena (2021), Ritonga, Rengganis, Wanto & Isa Indrawan (2021), Rahimi et al (2024), Arabi, Maleki, and Ansari (2024), Chhtrapati et al (2024) dan Huo and Lin (2022). Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan yang sednag bekerja. Karyawan

yang merasa bahwa keamanan mereka terjaga, berpotensi memiliki semangat kerja yang tinggi dan cenderung mengabdikan diri untuk perusahaan. Hal ini lantas memicu pemanfaatan potensi diri karyawan secara maksimal, sehingga berimbas pada produktivitas kerja yang optimal dari karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan sebagai bentuk dari respon terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Evaluasi disiplin kerja didasarkan pada ketaatan pada aturan waktu yang berlaku, penggunaan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan, dan pelampiran surat izin ketika absen kerja. Disiplin kerja pada indikator ketaatan pada aturan ditunjukkan dengan karyawan yang bekerja terus-menerus selama waktu yang ditentukan. Jam kerja karyawan adalah 8 jam, yang mulai dari Pukul 07.30 hingga 16.00 dan jam istirahat pada pukul 13.00. Selama jam kerja tersebut, setiap karyawan memiliki tanggung jawab pada pekerjaan mereka.

Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan mencerminkan besaran sumbangan dari disiplin kerja kepada produktivitas kerja. Koefisien regresinya adalah 0,089 yang bermakna bahwa disiplin kerja menyumbang peran sebesar 0,089 kepada produktivitas kerja. Uji hipotesis, disisi lain, menginformasikan arah pengaruh yang dihasilkan. Pengaruhnya adalah positif, yang bermakna semakin tinggi disiplin kerja diterapkan pada perusahaan akan berimbas pada peningkatan produktivitas kerja kearah yang lebih tinggi. Disamping positif, pengaruhnya juga signifikan, yang berarti bahwa item-item pada disiplin kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang sebelumnya yang juga menempatkan disiplin kerja sebagai variabel prediktor. Diantaranya adalah penelitian dari Serenko (2021), Prata Feres et al (2024), Llanos et al (2025), Tasyaet al (2024), Moh Umar Al Faruq, & Rifki Suwaji (2024), Nur'arif, M. I., & Septiani (2024), dan Ega Muhammad Hidayat, Wanta, & Dwi Epty Hidayaty (2024). Kedisiplinan berkaitan dengan pengetahuan dan kesadaran karyawan tentang peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. keberadaan kedisiplinan harus ditegakkan agar produktivitas kerja karyawan dapat mengalami peningkatan

Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Perilaku komitmen organisasi ditunjukkan dengan perasaan karyawan yang senang menghabiskan karir di perusahaan. Karyawan juga merasa rugi meninggalkan perusahaan. Pemenuhan dimensi-dimensi finansial berlaku dengan baik dan tepat waktu, sehingga karyawan merasa takut untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan merasa berhutang budi kepada perusahaan, karena jasa dan manfaat yang dirasakan oleh mereka sudah banyak. Disisi lain, karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap persoalan yang terjadi di perusahaan, sebab masalah tersebut telah menjadi bagian dari konflik bagi mereka yang harus segera diselesaikan.

Analisis data menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi dari persamaan ini adalah 0,612 yang bermakna sumbangan dari komitmen organisasi kepada produktivitas kerja sebesar 0,612. Uji hipotesis mempertegas arah pengaruh dari persamaan yang dihasilkan. Pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Artinya,

semakin tinggi komitmen karyawan kepada perusahaan, maka produktivitas kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Kondisi ini dikarenakan item-item yang terletak pada komitmen organisasi, yang mampu menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung sejumlah penelitian sebelumnya. Diantaranya adalah Destyana Rahmah (2023), Yuliantini, Thamrin, & Candra Susanto (2024), Novelya & Anah (2024), Tran (2025), Choi, Kim and Woo (2025), Rawashdeh (2025) dan Gemedu, Birbirs, and Dinber (2025). Karyawan yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan kepercayaan dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dianut dalam organisasi. Dengan demikian, mereka akan menunjukkan atensi yang tinggi untuk bekerja keras demi perusahaan dan memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan.

Jaminan Sosial, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh secara simultan juga ditunjukkan pada hasil analisis. Sebanyak 92,4% dari produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Nongguan Biotek Indonesia dipengaruhi oleh jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Pengaruh yang kuat ini dapat diinterpretasikan sebagai upaya untuk mendukung pencapaian produktivitas kerja karyawan yang semakin optimal melalui peningkatan pemberlakuan jaminan sosial tenaga kerja, penerapan disiplin kerja yang ketat, serta peningkatan komitmen organisasi. Terjadinya pengaruh tersebut diakibatkan oleh seluruh aspek yang ada pada jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Karyawan akan menunjukkan produktivitas kerja atau pemaksimalan potensi diri guna mencapai tujuan perusahaan jika mereka menerima perlakuan yang baik. Aspek yang terpenuhi dengan baik akan membuat karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan kesalahan yang minim, berusaha meningkatkan hasil pekerjaan, dan adanya usaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan. Oleh sebab itu, keberadaan jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi dapat dipertimbangkan sebagai bentuk upaya-upaya peningkatan produktivitas kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat dijelaskan bahwa baik secara parsial maupun simultan jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan Jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh sebesar 92,4% secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini, dapat digunakan untuk pemecahan masalah produktivitas kerja karyawan, yang dipengaruhi jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Nongguan Biotek Indonesia Probolinggo. Maka dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Karyawan yang mendapatkan perlindungan sosial (seperti jaminan kesehatan, keselamatan kerja, dan tunjangan lainnya) cenderung merasa lebih aman dan dihargai. Hal ini meningkatkan rasa loyalitas dan motivasi mereka, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi, seperti kepatuhan terhadap peraturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab, terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik mendorong lingkungan kerja yang lebih produktif. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi (rasa memiliki, loyalitas, dan

keinginan untuk berkontribusi) akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Ini pun berdampak positif pada produktivitas mereka. Ketiga faktor ini secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 92,4% terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, hampir seluruh variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Sisanya, 7,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Studi ini hanya melihat variabel jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi dan melibatkan empat puluh responden dan sampel penelitian yang masih sedikit. Peneliti menyarankan agar peneliti berikutnya melakukan beberapa perbaikan dan menyentuh aspek-aspek yang masih memiliki hasil yang buruk atau lemah dalam penelitian ini. Hal ini terutama berlaku untuk item seperti gaji atau bonus, hukuman sedang, kuantitas kerja, dan pengembangan psikologis dan sosial. Variabel lain memengaruhi 7,6% dalam produktivitas kerja karyawan. Variabel seperti kompensasi, motivasi kerja, kedisiplinan kerja, gaya kepemimpinan, dan lainnya dapat digunakan oleh peneliti berikutnya. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menggunakan berbagai jenis analisis data untuk mendapatkan hasil penelitian yang saling mendukung dan konsep yang lebih mendalam tentang topik yang sedang diselidiki seperti data SEM, PLS, SmartPLS atau alat bantu lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arabi, S.H., Maleki, M.H. and Ansari, H. (2024). Future study of revenue sources in the social security organization with the scenario planning approach, *Foresight*, Vol. 26 No. 2, pp. 315-336. <https://doi.org/10.1108/FS-11-2022-0165>
- Chhtrapati, D., Trivedi, D., Chaudhari, S.P., Sharma, A. and Bhatt, A. (2024). Global research performance on social media security: a bibliometric visualization analysis, *Information Discovery and Delivery*, Vol. 52 No. 1, pp. 101-113. <https://doi.org/10.1108/IDD-04-2022-0029>
- Choi, M., Kim, S. and Woo, Y. (2025). The impact of transformational leadership by chiefs and supervisors on law enforcement turnover intention: an examination of job satisfaction and commitment as mediators", *Policing: An International Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2024-0146>
- Destyana Rahmah, A., Wahyu Handaru, A., & 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. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.610>
- Ega Muhammad Hidayat, Wanta, & Dwi Epty Hidayaty. (2024). The influence of work motivation and work discipline on employee productivity at PT. Wahana Internet Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 10(2), 438-446. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v10i2.468>
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Gemedu, W.E., Birbirsa, Z.A. and Dinber, G.N. (2025). The talent–commitment–performance nexus", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2024-4772>
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). *the Effect of the Effect of Work Motivation and Leadership on Employee Performance*. 11(2).
- Huo, X. and Lin, M. (2022). Evolution of the rural social security system in a large country over 35 years: institutional transformation and the Chinese experience, *China Agricultural Economic Review*, Vol. 14 No. 1, pp. 1-16. <https://doi.org/10.1108/CAER-08-2021-0163>
- Llanos, L.F., Tallabs, R., Sánchez, A. and Jure, S. (2025). Strategies to achieve work–family balance in a home office using border theory: case study of Mexican university employees, *Qualitative Research in Organizations and Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/QROM-01-2024-2657>
- Mariyatni, N. P. S., & Setena, I. M. (2021). Dampak Implementasi Insentif dan Jaminan Sosial Membantu Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Kembang Batu Lestari di Mengwi Badung. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(2), 110–117. <https://doi.org/10.22225/we.20.2.2021.110-117>
- Moh Umar Al Faruq, & Rifki Suwaji. (2024). Work Motivation, Leadership, and Work Discipline Influence on Employee Performance at PT Petronika in Gresik. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 6(3), 1-4. <https://doi.org/10.60083/jidt.v6i3.575>
- Mulyadi. (2003). *Sistem Akuntansi*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Novelya, A. A., & Anah, L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Favourite Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 146–154. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5901>
- Nur'arif, M. I., & Septiani, M. (2024). The Influence of Work Discipline on Employee Work Productivity at PT Triyanto Sukses Mandiri Sumedang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3026–3034. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.6212>
- Prata Feres, L., Wilhans Antonio Palludeto, A. and Oliveira Rodrigues Dias, H.M. (2024), "Financialization and labor discipline in contemporary capitalism", *EconomiA*, Vol. 25 No. 2, pp. 329-346. <https://doi.org/10.1108/ECON-11-2023-0194>
- Rahimi, M., Moshiri, H. and Otarkhani, A. (2024). Unveiling dimensions of social security research: a comprehensive bibliometric analysis and collaborative landscape, *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/GKMC-01-2024-0044>
- Ravianto. (2003). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

- Rawashdeh, A.M., Hamouche, S., Elayan, M.B. and Dawood Shamout, M. (2025). High-performance work practices and organizational performance: the mediating role of affective commitment and the moderating role of hierarchy culture in Islamic banks, *Journal of Management Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2024-0333>
- Ritonga, W.A., Rengganis, A., Wanto, A., & Isa Indrawan, M. (2021). Implementation of PROMETHEE-GAIA Method for Lecturer Performance Evaluation. *Journal of Physics: Conference Series*, 1933(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1933/1/012067>
- Serenko, A. (2021). A structured literature review of scientometric research of the knowledge management discipline: a 2021 update, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 25 No. 8, pp. 1889-1925. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2020-0730>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta. Bandung
- Ritonga, W.A., Harahap, J.M., Munthe, S.R & Susilo, E.F. (2022). Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Balai Makam Kec. Mandau Kab. Bengkalis Riau. *Ekonomi Keuangan Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1):118-122. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i1.1904>
- Tasya, C. Y., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Work Discipline on Employee Performance Through Work Productivity. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 166–178. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.326>
- Tran, Q.H.N. (2025). Exploring relationships among workplace bullying, organizational commitment, work engagement and work-related stress in Vietnamese academic libraries, *Library Management*, Vol. 46 No. 3/4, pp. 237-251. <https://doi.org/10.1108/LM-10-2024-0102>
- Tran, Q.H.N. (2025). Exploring relationships among workplace incivility, organizational commitment, work engagement and job burnout in Vietnamese primary schools, *Industrial and Commercial Training*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2024-0116>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.
- Yuliantini, Thamrin, M., & Candra Susanto, P. (2024). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Keterikatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan: dalam Suatu Tinjauan di Perguruan Tinggi. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(6), 2319–2329. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6.2826>