MUSYTARI

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 12 Tahun 2026

ISSN : 3025-9495

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BAROKAH AMANAH SENTOSA

Yanes Prayoga[1], Syahrum Agung[2], Mohammad Jibriel Avessina[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Ibn Khaldun Bogor.
Email: yanesprayoga3@gmail.com[1]; syahrumagung@uika-bogor.co.id[2]; jibriel@uika-bogor.ac.id[3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Barokah Amanah Sentosa, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh indikasi permasalahan dalam pengelolaan SDM, khususnya meningkatnya *turnover* karyawan, pencapaian target kerja, serta pelaksanaan pengembangan SDM. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert kepada 73 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel (sampling jenuh). Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi (t hitung 7,653; sig. 0,000) dan pengembangan SDM (t hitung 5,676; sig. 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial, serta berpengaruh signifikan secara simultan (F hitung 71,383; sig. < 0,001) dengan koefisien determinasi sebesar 0,671 (67,1%). Hasil ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia.
Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Pengembangan SDM, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment and human resource development on employee work productivity at PT. Barokah Amanah Sentosa, both partially and simultaneously. The study is motivated by indications of human resource management problems, particularly increasing employee turnover, work target achievement, and the implementation of human resource development. It uses a quantitative approach with a Likert-scale questionnaire distributed to 73 employees, all of

Article history

Received: November 2026

Reviewed: November 2026

Published: November 2026

Plagiarism checker: .....

Copyright : author

Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

whom were taken as the sample (saturated sampling). The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with SPSS. The results show that organizational commitment (t = 7.653; sig. 0.000) and human resource development (t = 5.676; sig. 0.000) have a positive and significant partial effect on work productivity, and that both variables have a significant simultaneous effect (F = 71.383; sig. < 0.001) with a coefficient of determination of 0.671 (67.1%). These findings can serve as a consideration for the company in improving its human resource management.
***Keywords**: Organizational Commitment, Human Resource Development, Employee Work Productivity*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan bisnis antarperusahaan menuntut penentuan strategi dan kebijakan manajemen yang kuat, khususnya di bidang sumber daya manusia (SDM). Kini, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bukan lagi sekadar pilihan, melainkan suatu keharusan bagi perusahaan yang ingin berkembang. SDM merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sebagai subjek yang mengeksekusi kebijakan dan kegiatan operasional, SDM berfungsi sebagai aset utama dan perannya sangat menentukan dalam proses pengorganisasian, pengambilan keputusan, realisasi perencanaan, hingga keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Venny Fraya Hartin Nst et al., 2024).

Efektivitas sebuah organisasi tercermin dari kualitas interaksi pada level individu, kelompok, hingga institusi. Hubungan yang harmonis ini mampu mengoptimalkan performa sumber daya manusia, yang ditandai dengan rendahnya angka absensi dan *turnover*, minimnya perilaku menyimpang, serta tingginya kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Fauzi et al., 2022). Untuk mendongkrak produktivitas kerja karyawan, setiap perusahaan di sektor jasa maupun manufaktur berupaya mengelola sumber daya manusianya secara profesional demi menghasilkan kinerja karyawan yang optimal (Putra, 2025).

Komitmen organisasi merupakan determinan bagi kepuasan kerja pegawai. Loyalitas dan keterikatan emosional yang kuat mendorong individu memandang pekerjaannya secara lebih positif. Ketika tujuan pribadi selaras dengan visi organisasi, pegawai akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk menghadapi tantangan secara konstruktif; sebaliknya, rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi dapat memicu ketidakpuasan (Susanti et al., 2025). Selain komitmen

ISSN : 3025-9495

organisasi, pengembangan sumber daya manusia juga memiliki peran penting sebagai suatu cakupan yang lebih luas dan berorientasi jangka panjang, yaitu upaya meningkatkan kemampuan intelektual karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal (Selviyanti et al., 2023). Tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan kemampuan pegawai yang mencakup aspek afektif (sikap), kognitif (pengetahuan), dan psikomotor (perilaku), serta mempersiapkan mereka menghadapi berbagai perubahan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Wahyuni et al., 2022).

PT. Barokah Amanah Sentosa (BAS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *outsourcing* (alih daya) yang berfokus pada manajemen SDM, rekrutmen, dan pelatihan. Perusahaan yang didirikan sekitar tahun 2020 dan berkantor pusat di Jakarta ini membantu klien mengelola tenaga kerja secara efisien. Dalam menghadapi persaingan bisnis, PT. Barokah Amanah Sentosa memiliki kompetitor, yaitu PT. Valdo Sumberdaya Mandiri dan PT. Usaha Gunabhakti Mandiri, yang dinilai sudah menerapkan pengelolaan SDM yang cukup baik melalui program pengembangan karyawan dan sistem kerja yang lebih terstruktur sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, PT. Barokah Amanah Sentosa masih menghadapi kendala berupa belum optimalnya pengembangan SDM dan komitmen organisasi, yang berpotensi memengaruhi produktivitas serta daya saing perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat *turnover* perusahaan mengalami peningkatan dalam dua tahun terakhir. Peningkatan ini menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan SDM yang diduga berkaitan dengan rendahnya komitmen organisasi dan kurang optimalnya pengembangan SDM. Tingginya *turnover* juga berpotensi menurunkan produktivitas kerja karena perusahaan harus melakukan rekrutmen dan adaptasi karyawan baru. Gambaran pergerakan karyawan selama periode 2023–2025 disajikan pada Tabel 1 dan Gambar 1.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. Barokah Amanah Sentosa Periode 2023–2025

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase Turnover
2023	51	8	5	54	9,80%
2024	54	32	8	78	14,81%
2025	78	7	12	73	15,38%

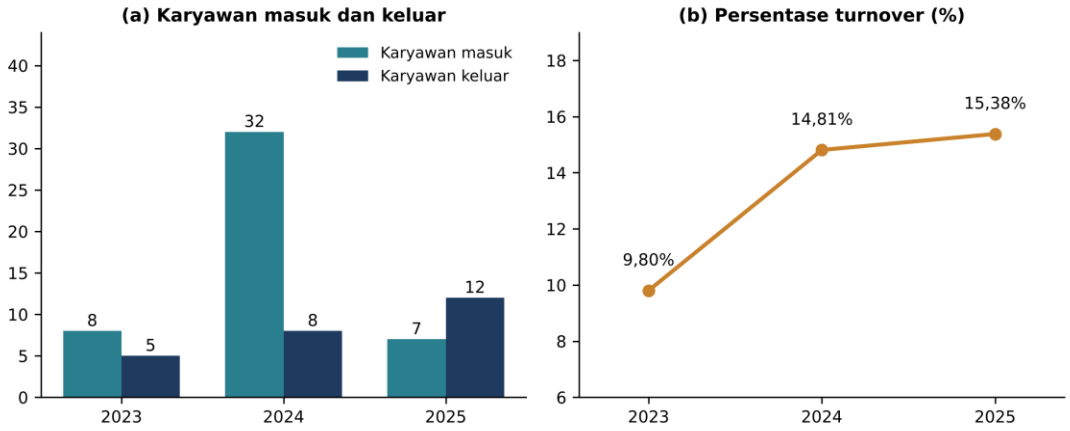
Sumber: Data perusahaan, diolah (2026). Persentase turnover = karyawan keluar ÷ jumlah karyawan awal tahun.

MUSYTARI

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 12 Tahun 2026

ISSN : 3025-9495



Gambar 1. Pergerakan Karyawan dan Persentase Turnover PT. Barokah Amanah Sentosa Tahun 2023-2025

Selain permasalahan *turnover*, pengembangan SDM juga menjadi aspek penting dalam pengelolaan karyawan di PT. Barokah Amanah Sentosa. Jenis pelatihan yang diberikan pada masing-masing bagian disajikan pada Tabel 2, sedangkan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada periode 2023–2025 disajikan pada Tabel 3 dan Gambar 2.

Tabel 2. Jenis Pelatihan Karyawan PT. Barokah Amanah Sentosa Tahun 2025

No.	Bagian	Jumlah Karyawan Tahun 2025	Jenis Pelatihan
1	Inventory	7	Pengelolaan stok dan pencatatan barang
2	Checker	13	Pemeriksaan barang dan ketelitian data
3	Packing	25	Teknik pengemasan dan standar kualitas
4	Outbound	6	Prosedur pengiriman dan penanganan barang
5	Karyawan Kantor	22	Administrasi, penggunaan sistem, dan pelaporan
	Total	**73**	

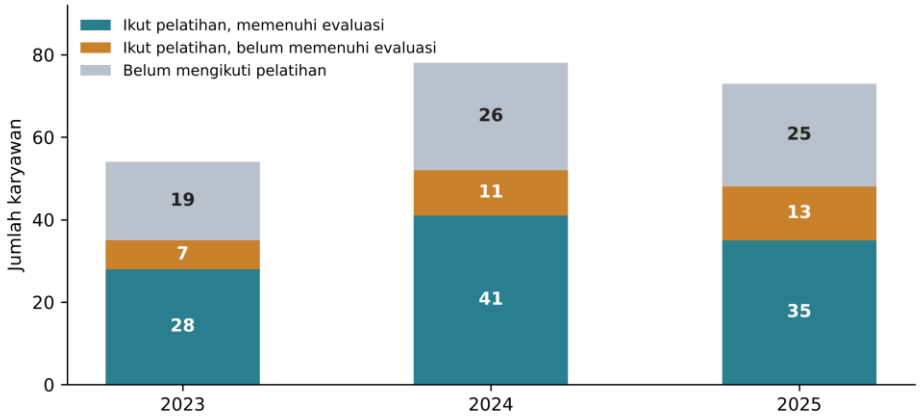
Sumber: Data perusahaan, diolah (2026).

Tabel 3. Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan Periode 2023-2025

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Mengikuti Pelatihan	Belum Mengikuti	Memenuhi Evaluasi	Belum Memenuhi Evaluasi
1	2023	54	35	19	28	7
2	2024	78	52	26	41	11
3	2025	73	48	25	35	13

Sumber: Data perusahaan, diolah (2026).

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495



Gambar 2. Partisipasi dan Hasil Evaluasi Pelatihan Karyawan Tahun 2023-2025

Berdasarkan data pelatihan karyawan periode 2023–2025, masih terdapat sejumlah karyawan yang belum mengikuti pelatihan dan peserta yang belum memenuhi kriteria evaluasi. Kondisi tersebut dapat mengindikasikan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM perlu dievaluasi agar dapat menjangkau kebutuhan karyawan secara optimal. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu mendapat perhatian perusahaan, terutama dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah belum optimalnya komitmen organisasi karyawan, belum maksimalnya program pengembangan SDM, meningkatnya *turnover* karyawan yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja, serta tuntutan persaingan dengan perusahaan sejenis. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh komitmen organisasi (X^1) dan pengembangan SDM (X^2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Barokah Amanah Sentosa dengan data yang difokuskan pada kondisi perusahaan selama periode 2024–2025. Rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) seberapa berpengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan; (2) seberapa besar pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan; dan (3) seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan SDM secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Barokah Amanah Sentosa. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketiga hubungan tersebut, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menambah wawasan dalam bidang manajemen SDM, sedangkan secara praktis diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan, pihak akademik, dan peneliti selanjutnya.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan unsur yang sangat penting di dalam setiap organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintah, maupun lembaga nonprofit. Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hartono & Wijaya, 2025). Fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan/pelaksanaan (*actuating*/*directing*), serta pengendalian (*controlling*) yang saling berkaitan dan harus dilaksanakan secara terkoordinasi (Aliyah et al., 2026; Khadafi et al., 2024). Secara umum tingkatan manajemen terbagi menjadi manajemen tingkat atas (strategis), menengah (taktis), dan bawah (operasional) yang saling berkoordinasi dalam mencapai tujuan organisasi (Farid et al., 2025).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap proses pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat (Zaki Rahman et al., 2025). MSDM juga merupakan upaya mengelola dan memanfaatkan SDM melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, perencanaan serta pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, serta penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (Fika & Zohriah, 2024). Tujuan MSDM adalah mengelola dan menempatkan SDM secara tepat agar dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, antara lain membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien, mengoptimalkan pemanfaatan SDM, meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan lingkungan dan kualitas kehidupan kerja yang baik, mendukung penerapan etika dan perilaku yang baik, serta menyelaraskan kepentingan individu dan kelompok dengan tujuan organisasi (Aula et al., 2022). Fungsi MSDM mencakup perencanaan kebutuhan SDM yang didukung analisis jabatan, serta rekrutmen dan pengadaan SDM sesuai jenis pekerjaan, jumlah, dan kualifikasi yang dibutuhkan (Komalasari et al., 2022).

Komitmen Organisasi

Komitmen dapat dipahami sebagai kemampuan dan kesediaan individu menyesuaikan perilaku pribadinya dengan kebutuhan, prioritas, serta tujuan organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan kondisi psikologis yang menunjukkan adanya keterikatan individu terhadap

ISSN : 3025-9495

organisasi dan mendorongnya mempertahankan keanggotaannya serta tetap berkontribusi (Armaijn et al., 2024). Komitmen juga merupakan kondisi ketika seorang pegawai memiliki keberpihakan terhadap organisasi beserta tujuannya serta berkeinginan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Nurhayati, n.d.). Melalui aspek afektif, normatif, dan berkelanjutan, komitmen organisasi membentuk perilaku positif karyawan yang tercermin dalam loyalitas, antusiasme bekerja, serta kesediaan berkontribusi di luar tugas utama sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi (Armaijn et al., 2024).

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi antara lain keterkaitan terhadap organisasi, loyalitas pegawai, motivasi dan semangat kerja, penghargaan terhadap kontribusi pegawai, lingkungan kerja, serta kerja sama dan kontribusi pegawai (Windari Yunistira, 2024). Komitmen organisasi diukur melalui tiga indikator, yaitu komitmen afektif yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan; komitmen normatif yang berkaitan dengan rasa kewajiban moral dan tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi; serta komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan pertimbangan kerugian apabila meninggalkan organisasi (Putri & Frianto, 2021).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan suatu proses yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan individu dalam suatu masyarakat maupun organisasi. Secara makro, pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan, sedangkan secara mikro berfokus pada perencanaan pendidikan, pelatihan, serta pengelolaan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Windari Yunistira, 2024). Pengembangan SDM yang berkualitas membutuhkan waktu dan dilakukan secara berkelanjutan melalui kegiatan seperti pengadaan dan penempatan karyawan, pemberian kompensasi, serta upaya mengintegrasikan berbagai komponen dalam organisasi (Hartati & Murtafiah, 2022).

Pengembangan SDM dipengaruhi faktor-faktor yang berlangsung melalui proses informal maupun formal. Faktor informal mencakup keahlian dasar, keahlian teknis, kemampuan memecahkan masalah, dan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan faktor formal mencakup kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan, penerapan prinsip pembelajaran, kemampuan karyawan mengikuti pelatihan, dan kompetensi instruktur (Hartati & Murtafiah, 2022). Tujuan pengembangan SDM meliputi peningkatan produktivitas kerja, efisiensi operasional, peningkatan moral dan keterampilan karyawan, serta perencanaan jenjang karier (Fania et al.,

ISSN : 3025-9495

2023), serta peningkatan kemampuan konseptual, teknis, dan manajerial agar individu mampu menjalankan tugasnya secara optimal (Fina, 2024). Indikator pengembangan SDM yang digunakan adalah pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) (Silviana & Novriansyah, 2023).

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan input atau sumber daya yang digunakan dalam proses menghasilkan output tersebut, atau perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan kontribusi karyawan dalam satuan waktu tertentu (Asthenu & Pattipeilohy, 2022). Produktivitas kerja karyawan umumnya menggambarkan perbandingan antara rata-rata hasil kerja tenaga kerja dengan waktu kerja yang tersedia (Norika & Sitompul, 2022). Produktivitas kerja juga mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan peraturan serta memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan (Wisnuwardhana, 2024).

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain pendidikan dan latihan, nutrisi dan kesehatan, motivasi atau kemauan, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan, serta kebijakan pemerintah (Wisnuwardhana, 2024). Produktivitas kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu kuantitas kerja (kemampuan mencapai target jumlah pekerjaan dalam jangka waktu tertentu), kualitas kerja (mutu hasil pekerjaan sesuai standar perusahaan), dan ketepatan waktu (kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu) (Norika & Sitompul, 2022).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan komitmen organisasi, pengembangan SDM, dan produktivitas atau kinerja karyawan dirangkum pada Tabel 4. Sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan menemukan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan sebagian lainnya menggunakan pendekatan kualitatif berupa kajian literatur.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Pengarang dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Jannah, Wahyono, & Rizky (2024)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Le Polonia Hotel Medan	X1: Komitmen Organisasi; X2: Pengembangan Karir; X3: Motivasi; Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Komitmen organisasi dan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan ketiganya berpengaruh positif dan signifikan.

MUSYTARI

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 12 Tahun 2026

ISSN : 3025-9495

No.	Pengarang dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
2	Sabar & Pradiani (2023)	Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam	X1: Training; X2: Pengembangan SDM; X3: Motivasi; Y: Produktivitas Kerja Pegawai	Kuantitatif	Training, pengembangan SDM, dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
3	Mardlyah et al. (2025)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Semarak Dana Mojokerto	X1: Kepuasan Kerja; X2: Komitmen Organisasi; Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Kuantitatif	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	Selviyanti et al. (2023)	Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	X: Pelatihan dan Pengembangan SDM; Y: Kinerja Karyawan	Kualitatif	Pelatihan dan pengembangan SDM berorientasi jangka panjang dan berperan signifikan meningkatkan kemampuan afektif, kognitif, dan psikomotor karyawan.
5	Sukmawati & Mahfudiyanto (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN X Ajong Gayasan Jember	X1: Komitmen Organisasi; X2: Budaya Organisasi; Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Kuantitatif	Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6	Armaijn et al. (2024)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Person Organizational Fit terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci	X1: Komitmen; X2: Iklim; X3: Budaya; X4: P-O Fit; Y: Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Komitmen organisasi bersama iklim, budaya, dan P-O Fit berpengaruh signifikan membentuk perilaku positif dan meningkatkan kinerja pegawai.
7	Nurlail (2024)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	X1: Pengembangan SDM; X2: Budaya Organisasi; Y: Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Pengembangan SDM dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Norika & Sitompul (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak	X1: Kompensasi; X2: Disiplin Kerja; Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Kuantitatif	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
9	Silviana & Novriansyah (2023)	Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo	X: Pengembangan SDM; Z: Motivasi (mediasi); Y: Kinerja Dosen	Kuantitatif	Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi motivasi.
10	Rahman et al. (2025)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ansika Jitama Teknik Makassar	X1: Komitmen Organisasi; X2: Motivasi; Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

MUSYTARI

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 12 Tahun 2026

ISSN : 3025-9495

No.	Pengarang dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
11	Putra (2025)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Driver Hauling pada PT. Prima Transportasi Servis Indonesia, Pangkalan Kerinci, Riau	X1: Disiplin Kerja; X2: Komitmen Organisasional; X3: Kompetensi; Y: Produktivitas Kerja Driver	Kuantitatif	Disiplin kerja, komitmen organisasional, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
12	Susanti et al. (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya	X1: Lingkungan Kerja; X2: Profesionalisme; X3: Komitmen Organisasi; Y: Kepuasan Kerja Pegawai	Kuantitatif	Komitmen organisasi berperan penting sebagai determinan kepuasan kerja; loyalitas dan keterikatan emosional mendorong pegawai memandang pekerjaan secara positif.
13	Fauzi et al. (2022)	Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)	X1: Komitmen Organisasi; X2: Kepuasan Kerja; Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Kualitatif	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; hubungan kerja yang harmonis mengoptimalkan performa SDM.
14	Wahyuni et al. (2022)	Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial	X1: Work Engagement; X2: Komitmen Organisasi; X3: Pengembangan SDM; Y: Kinerja Karyawan Milenial	Kuantitatif	Komitmen organisasi dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; pengembangan SDM membantu pegawai menghadapi perubahan.
15	Perkasa et al. (2022)	Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Apartemen X Jakarta	X1: Komitmen Organisasi; X2: Komunikasi; X3: Lingkungan Kerja Fisik; Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Kuantitatif	Ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
16	Alfa et al. (2024)	Pengaruh Penerapan Budaya 5S dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Implikasinya pada Kinerja Karyawan Divisi Wireharness PT. OSI Electronics Batam	X1: Budaya 5S; X2: Komitmen Organisasi; Y1: Produktivitas Kerja; Y2: Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Budaya 5S dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.
17	Hidayat & Fikri (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Balai Karimun	X1: Beban Kerja; X2: Komitmen Organisasi; Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Kuantitatif	Beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
18	Dhata & Sugiarno (2025)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dengan Work Life Balance sebagai Pemediasi terhadap Produktivitas Kerja pada Lantamal V Surabaya	X1: Komitmen Organisasi; X2: Iklim Organisasi; Mediasi: Work Life Balance; Y: Produktivitas Kerja	Kuantitatif	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi work life balance.

ISSN : 3025-9495

No.	Pengarang dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
19	Windari Yunistira (2024)	Peningkatan Kinerja melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	X1: Budaya Organisasi; X2: Komitmen Organisasi; Y: Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian dan peningkatan kinerja pegawai.
20	Hartati & Murtafiah (2022)	Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam	X: Pelatihan dan Pengembangan SDM; Y: Kinerja SDM/Organisasi	Kualitatif	Pengembangan SDM dilakukan melalui pengadaan, penempatan, hingga pelatihan terencana (keahlian teknis dan pemecahan masalah) yang terbukti meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja.

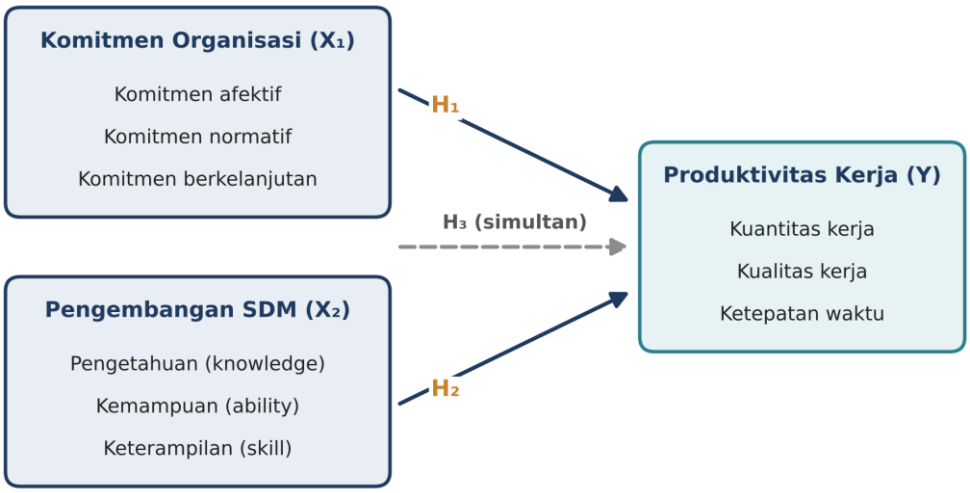
Sumber: Data diolah dari penelitian terdahulu (2026).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Barokah Amanah Sentosa. Komitmen organisasi sebagai variabel independen (X^1) terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Pengembangan SDM sebagai variabel independen (X^2) terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*). Produktivitas kerja sebagai variabel dependen (Y) diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karena mencerminkan keterikatan, tanggung jawab, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Putra, 2025). Pengembangan SDM bertujuan meningkatkan kualitas karyawan agar mampu menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien melalui peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta kompetensi (Fina, 2024). Apabila kedua aspek tersebut dikelola dengan baik, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Kerangka pemikiran penelitian disajikan pada Gambar 3.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan dugaan awal yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan penelitian dan masih bersifat sementara sehingga perlu dibuktikan melalui proses penelitian (Sugiyono, 2023). Berdasarkan latar belakang masalah, uraian teori, dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah:

H1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Barokah Amanah Sentosa.

H2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Barokah Amanah Sentosa.

H3. Komitmen organisasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Barokah Amanah Sentosa.

METODE PENELITIAN

Objek, Waktu, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah PT. Barokah Amanah Sentosa (BAS), perusahaan jasa sumber daya manusia dan *outsourcing* yang berdiri pada tahun 2020 dan berkantor pusat di Jakarta. Perusahaan ini menyediakan layanan rekrutmen, pengelolaan tenaga kerja, dan pelatihan, serta menempatkan profesionalisme, kemampuan beradaptasi, keandalan, dan komitmen sebagai nilai penting dalam melayani perusahaan mitra. Perusahaan memiliki visi menjadi perusahaan penyedia jasa *outsourcing* yang unggul dengan landasan manajemen yang berkualitas dan profesional, dengan misi mewujudkan SDM yang berkualitas, membentuk tenaga kerja yang profesional secara efektif

ISSN : 3025-9495

dan efisien, mengarahkan pekerjaan sesuai kebutuhan dan kepuasan pelanggan, serta mengembangkan kerja sama yang saling menguntungkan dengan mitra. Struktur organisasi perusahaan terdiri atas Direktur Utama, Manajer *Finance & Accounting*, Manajer Operasional, Supervisor dan Staf *Finance & Accounting*, *Human Resource Development* (HRD), Junior Manajer Operasional, Staf Rekrutmen, Supervisor Lapangan, dan *Operational Officer*.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan November 2026 yang meliputi pengumpulan data, penyebaran kuesioner, pengolahan data, dan analisis hasil penelitian. Lokasi penelitian berada di PT. Barokah Amanah Sentosa, Jl. Raya Jakarta–Bogor KM 51, Cimandala, Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16710, yang dipilih karena sesuai dengan permasalahan yang dikaji.

Jenis dan Sumber Data serta Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dua jenis data. Data primer diperoleh langsung dari responden, yang mencakup karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja), produktivitas kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan SDM. Data sekunder diperoleh dari buku referensi, jurnal ilmiah, artikel penelitian terdahulu, serta dokumen perusahaan yang relevan. Teknik pengumpulan data terdiri atas wawancara, kuesioner, dan studi pustaka (Sugiyono, 2023). Wawancara dilakukan dengan staf dan karyawan sebagai studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan. Kuesioner terdiri atas pertanyaan terbuka dan tertutup dengan pengukuran skala Likert lima kategori, yaitu Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari buku, jurnal, dan sumber referensi lain yang relevan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X^1) dan pengembangan SDM (X^2), sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah produktivitas kerja karyawan (Y) (Sugiyono, 2023). Definisi operasional variabel berfungsi menjabarkan variabel penelitian ke dalam indikator yang dapat diamati dan diukur, sebagaimana disajikan pada Tabel 5.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

Tabel 5. Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Butir Soal	Skala
1	Komitmen Organisasi (X1)	Sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan yang menunjukkan kepedulian anggota terhadap keberhasilan, perkembangan, serta keberlangsungan organisasi (Putri & Frianto, 2021).	Komitmen afektif Komitmen normatif Komitmen berkelanjutan	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9	Likert
2	Pengembangan SDM (X2)	Upaya meningkatkan kemampuan teknis, pemahaman teoretis, keterampilan konseptual, serta moral karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan jabatan (Silviana & Novriansyah, 2023).	Pengetahuan (*knowledge*) Kemampuan (*ability*) Keterampilan (*skill*)	10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18	Likert
3	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Kemampuan individu maupun kelompok menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu sesuai target dan rencana yang ditetapkan (Norika & Sitompul, 2022).	Kuantitas kerja Kualitas kerja Ketepatan waktu	19, 20, 21 22, 23, 24 25, 26, 27	Likert

Sumber: Data diolah (2026).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Barokah Amanah Sentosa yang berjumlah 73 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2023). Karena jumlah populasi hanya 73 orang, seluruh anggota populasi dijadikan responden sehingga tidak digunakan teknik sampling.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) (Sugiyono, 2023). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya kuesioner dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada derajat kebebasan df = n – 2; butir dinyatakan valid apabila r hitung ≥ r tabel (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas menggunakan metode *one-shot* dengan statistik Cronbach's Alpha (α); pada penelitian ini variabel dinyatakan reliabel apabila nilai α ≥ 0,60.

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Normalitas residual diuji dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan kriteria signifikansi ≥ 0,05 berarti residual berdistribusi normal. Multikolinearitas dideteksi melalui nilai *tolerance* dan

ISSN : 3025-9495

variance inflation factor (VIF); tidak terjadi multikolinearitas apabila *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10. Heteroskedastisitas dideteksi melalui pola grafik *scatterplot* residual; model yang baik tidak menunjukkan pola tertentu (Ghozali, 2021).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan dan besarnya perubahan produktivitas kerja yang berkaitan dengan perubahan komitmen organisasi dan pengembangan SDM (Ghozali, 2021), dengan persamaan:

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + e$$

dengan Y adalah produktivitas kerja karyawan, a konstanta, b^1 dan b^2 koefisien regresi komitmen organisasi (X^1) dan pengembangan SDM (X^2), serta e kesalahan atau faktor lain di luar model. Uji hipotesis terdiri atas uji t untuk pengaruh parsial (H1 dan H2), uji F untuk pengaruh simultan (H3) dengan taraf signifikansi 5%, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen; nilai *Adjusted* R^2 dianjurkan karena tidak bias terhadap jumlah variabel independen (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Barokah Amanah Sentosa yang berjumlah 73 orang. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja sebagaimana disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Karakteristik Responden (N = 73)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	56	76,7
Perempuan	17	23,3
Usia		
18–20 tahun	19	26,0
21–25 tahun	36	49,3
26–30 tahun	9	12,3
> 31 tahun	9	12,3
Pendidikan terakhir		
SD	2	2,7
SMP	4	5,5
SMA	63	86,3
S1	4	5,5

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Masa kerja		
< 1 tahun	42	57,5
1–2 tahun	25	34,2
3–4 tahun	1	1,4
4–5 tahun	3	4,1
5–6 tahun	2	2,7

Sumber: Data diolah (2026).

Responden laki-laki berjumlah 56 orang (76,7%) dan perempuan 17 orang (23,3%). Dominasi laki-laki dikarenakan laki-laki dinilai lebih unggul dalam pekerjaan fisik, seperti pemindahan barang dan proses *loading* barang dari kontainer ke *gate* dan *line*. Kelompok usia terbanyak adalah 21–25 tahun (36 orang; 49,3%), diikuti usia 18–20 tahun (19 orang; 26,0%), sehingga sebagian besar responden berada pada rentang usia 18–25 tahun. Mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA (63 orang; 86,3%). Berdasarkan masa kerja, kelompok kurang dari satu tahun merupakan yang terbesar (42 orang; 57,5%), diikuti masa kerja 1–2 tahun (25 orang; 34,2%), yang berarti responden didominasi karyawan dengan masa kerja relatif singkat.

Analisis Deskriptif Variabel

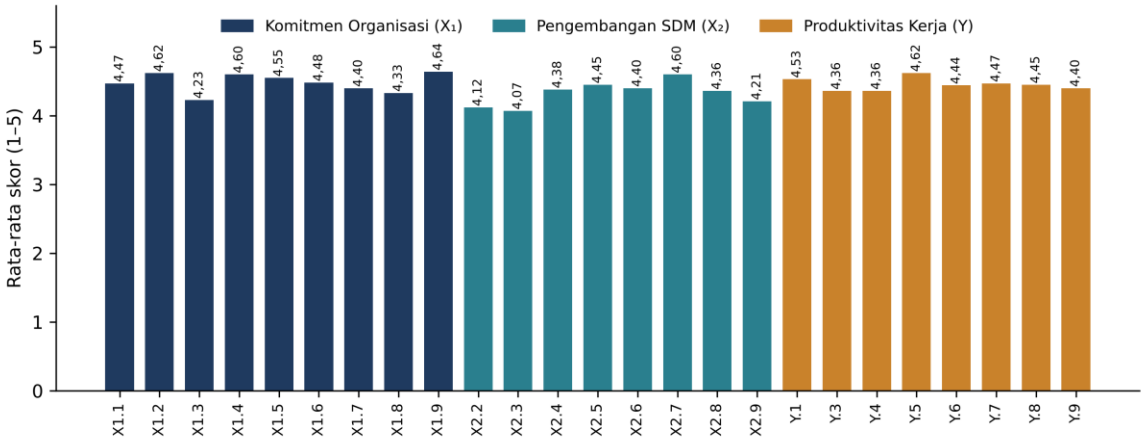
Analisis deskriptif menggambarkan tanggapan 73 responden terhadap variabel komitmen organisasi (X^1), pengembangan SDM (X^2), dan produktivitas kerja (Y) berdasarkan skala Likert. Rekapitulasi tanggapan responden disajikan pada Tabel 7 dan rata-rata skor setiap butir pernyataan pada Gambar 4.

Tabel 7. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Variabel	Butir Dianalisis	Total Jawaban	Jawaban S dan SS	Persentase S dan SS	Rata-rata Skor
Komitmen Organisasi (X1)	9 butir (X1.1–X1.9)	657	613	93,30%	4,48
Pengembangan SDM (X2)	8 butir (X2.2–X2.9)	584	511	87,50%	4,32
Produktivitas Kerja (Y)	8 butir (Y.1, Y.3–Y.9)	584	513	87,84%	4,45

Sumber: Data diolah (2026). S = Setuju, SS = Sangat Setuju. Butir X2.1 dan Y.2 tidak tercantum pada tabulasi frekuensi sehingga belum diikutsertakan dalam rekapitulasi.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495



Gambar 4. Rata-rata Skor Tanggapan Responden pada Setiap Butir Pernyataan

Jawaban responden pada ketiga variabel menunjukkan kecenderungan yang sangat positif. Pada variabel komitmen organisasi, dari 657 jawaban (73 responden × 9 pernyataan), sebanyak 613 jawaban (93,30%) berada pada kategori Setuju dan Sangat Setuju dengan rata-rata skor 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai baik komitmen organisasi, yang tercermin melalui rasa bangga menjadi bagian perusahaan, ikatan emosional, tanggung jawab, kontribusi, serta pertimbangan untuk tetap bekerja di perusahaan. Pada variabel pengembangan SDM, responden menilai pengembangan SDM telah mendukung peningkatan pengetahuan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, penyesuaian terhadap perubahan tuntutan kerja, serta keterampilan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, meskipun sebagian responden masih memilih netral pada pernyataan tentang pemahaman prosedur kerja (X2.3; 28,77%) dan keterampilan menggunakan peralatan atau sistem kerja (X2.8; 24,66%). Pada variabel produktivitas kerja, responden cenderung menilai produktivitas secara baik, terutama dalam memenuhi target dan beban kerja, menjaga kualitas hasil pekerjaan, meminimalkan kesalahan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas instrumen dievaluasi dengan membandingkan r hitung setiap butir dengan r tabel. Untuk 73 responden (df = 71), r tabel yang digunakan adalah 0,230. Seluruh butir pada ketiga variabel memiliki r hitung di atas 0,230 sehingga dinyatakan valid (Tabel 8). Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel (Tabel 9).

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen

Butir	r hitung Komitmen Organisasi (X1)	r hitung Pengembangan SDM (X2)	r hitung Produktivitas Kerja (Y)	r tabel	Keterangan
1	0,674	0,254	0,421	0,230	Valid
2	0,731	0,547	0,377	0,230	Valid
3	0,761	0,577	0,709	0,230	Valid
4	0,759	0,548	0,805	0,230	Valid
5	0,801	0,604	0,808	0,230	Valid
6	0,677	0,655	0,770	0,230	Valid
7	0,732	0,649	0,325	0,230	Valid
8	0,803	0,293	0,660	0,230	Valid
9	0,799	0,498	0,758	0,230	Valid

Sumber: Data diolah (2026).

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Butir	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,666	9	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0,641	9	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,816	9	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026).

Nilai Cronbach's Alpha tertinggi dimiliki variabel produktivitas kerja (0,816) yang menunjukkan konsistensi internal yang baik, sedangkan variabel komitmen organisasi (0,666) dan pengembangan SDM (0,641) berada di atas batas minimum 0,60 sehingga memiliki tingkat konsistensi yang dapat diterima dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai *Test Statistic* sebesar 0,088 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (Tabel 10). Karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, residual berdistribusi normal. Hasil ini diperkuat grafik histogram (Gambar 5) yang membentuk kurva menyerupai lonceng dan simetris tanpa kemencengan ekstrem, serta grafik Normal P-P Plot (Gambar 6) yang menunjukkan titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi.

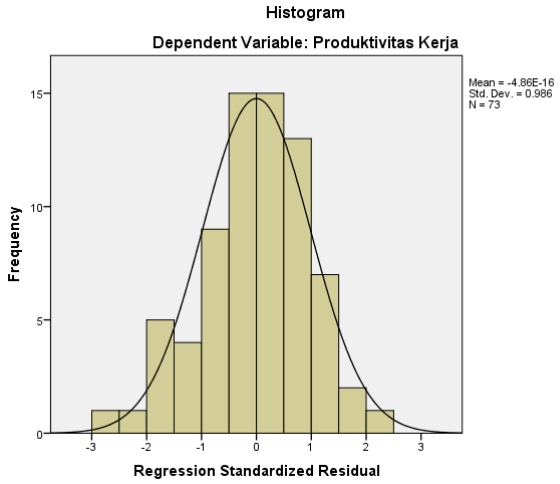
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Parameter	Unstandardized Residual
N	73
Normal Parameters: Mean	0,0000000

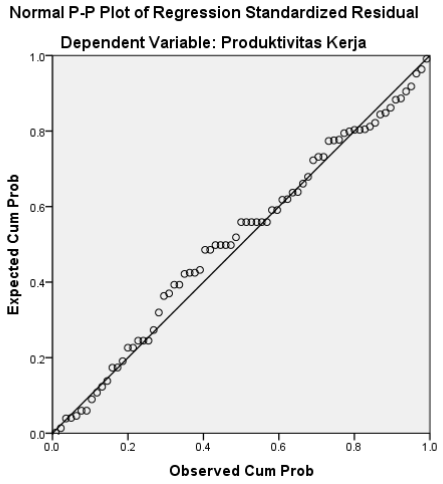
MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

Parameter	Unstandardized Residual
Normal Parameters: Std. Deviation	2,35075058
Most Extreme Differences: Absolute	0,088
Most Extreme Differences: Positive	0,042
Most Extreme Differences: Negative	-0,088
Test Statistic	0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah (2026).



Gambar 5. Histogram Uji Normalitas



Gambar 6. P-P Plot Uji Normalitas

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan pengembangan SDM masing-masing memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,862 dan VIF sebesar 1,161 (Tabel 11). Nilai *tolerance* kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

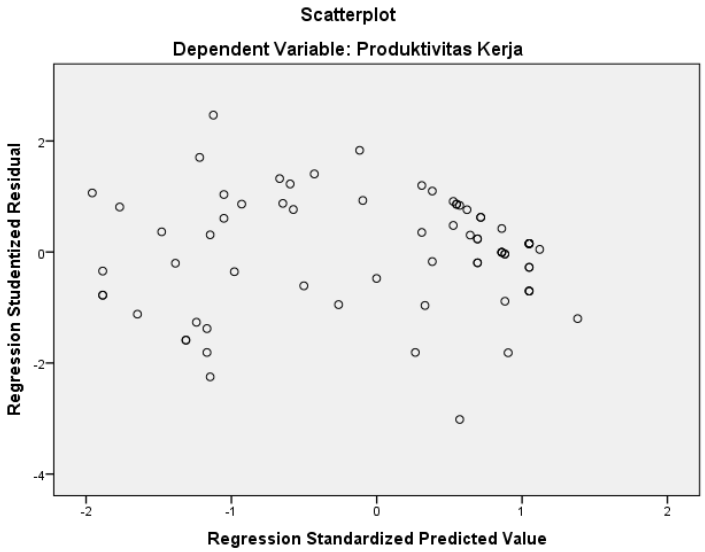
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,862	1,161	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan SDM (X2)	0,862	1,161	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2026).

Uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* (Gambar 7). Titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Meskipun terdapat beberapa titik dengan jarak penyebaran berbeda, secara keseluruhan tidak terlihat pola yang sistematis

ISSN : 3025-9495

sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 7. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Konstanta)	-14,139	4,551		-3,107	0,003
Komitmen Organisasi (X1)	0,803	0,105	0,565	7,653	0,000
Pengembangan SDM (X2)	0,560	0,099	0,419	5,676	0,000

Sumber: Data diolah (2026). Variabel dependen: Produktivitas Kerja.

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh persamaan regresi linear berganda Y = -14,139 + 0,803X^1 + 0,560X^2. Konstanta sebesar -14,139 menunjukkan nilai produktivitas kerja apabila komitmen organisasi dan pengembangan SDM bernilai nol. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,803 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,803 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien pengembangan SDM sebesar 0,560 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengembangan SDM akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,560 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai Beta komitmen organisasi (0,565) yang lebih besar daripada pengembangan SDM (0,419) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh relatif yang lebih besar.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

Uji Hipotesis

Dengan jumlah responden 73, dua variabel bebas, dan taraf signifikansi 5%, derajat kebebasan (df) adalah 70 sehingga t tabel (dua arah) sebesar 1,994. Hasil uji t, uji F, dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 13, Tabel 14, dan Tabel 15.

Tabel 13. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien B	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,803	7,653	1,994	0,000	Signifikan
Pengembangan SDM (X2)	0,560	5,676	1,994	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah (2026).

Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1) dan Pengembangan SDM (X2)	71,383	3,13	< 0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah (2026).

Tabel 15. Ringkasan Model dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,819	0,671	0,662	2,384

Sumber: Data diolah (2026).

Kedua variabel memiliki nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan t hitung (7,653 dan 5,676) yang lebih besar daripada t tabel 1,994, sehingga komitmen organisasi dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Nilai F hitung sebesar 71,383 lebih besar daripada F tabel 3,13 dengan signifikansi kurang dari 0,001, sehingga kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan dan model regresi layak digunakan. Nilai R Square sebesar 0,671 menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengembangan SDM mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja sebesar 67,1%, sedangkan sisanya 32,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan t hitung sebesar 7,653 dan signifikansi 0,000 (< 0,05) sehingga H1 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,803 berarti setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,803 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Semakin tinggi

ISSN : 3025-9495

komitmen karyawan terhadap perusahaan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang berkomitmen cenderung menunjukkan tanggung jawab, loyalitas, serta kesediaan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja, antara lain pada Sukmawati dan Mahfudiyanto (2022), Mardlyah et al. (2025), Hidayat dan Fikri (2023), Dhata dan Sugiarno (2025), serta Putra (2025). Hasil yang berbeda dilaporkan Jannah et al. (2024) yang menemukan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan hotel, yang menggunakan objek dan variabel dependen yang berbeda.

Pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan t hitung sebesar 5,676 dan signifikansi 0,000 (< 0,05) sehingga H2 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,560 berarti setiap peningkatan pengembangan SDM sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,560 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berperan penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan. Melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan sesuai dengan target perusahaan. Temuan ini konsisten dengan Sabar dan Pradiani (2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja pegawai, serta dengan Wahyuni et al. (2022) dan Nurlail (2024) yang menemukan pengaruh positif pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

Pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan SDM secara simultan. Komitmen organisasi dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan F hitung sebesar 71,383 dan signifikansi kurang dari 0,001 (< 0,05) sehingga H3 diterima. Komitmen organisasi mendorong karyawan memiliki tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan, sedangkan pengembangan SDM membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Nilai R Square sebesar 0,671 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 67,1% variasi produktivitas kerja, sedangkan 32,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hasil ini sejalan dengan Wahyuni et al. (2022) yang menguji komitmen organisasi dan pengembangan SDM secara bersama-sama, serta dengan Perkasa et al. (2022) dan Hidayat dan Fikri (2023) yang menemukan pengaruh simultan komitmen organisasi bersama variabel lain terhadap produktivitas kerja karyawan.

ISSN : 3025-9495

Implikasi dan keterbatasan. Hasil penelitian memberikan beberapa implikasi bagi perusahaan. Pertama, komitmen organisasi perlu dipertahankan melalui peningkatan tanggung jawab, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedua, pengembangan SDM perlu ditingkatkan melalui pelatihan, peningkatan keterampilan, dan pengembangan kemampuan karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen untuk menjelaskan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Barokah Amanah Sentosa, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,653 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, produktivitas kerja cenderung meningkat.
2. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,676 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Semakin baik pengembangan SDM, semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.
3. Komitmen organisasi dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 71,383 dan signifikansi kurang dari 0,05. Nilai R Square sebesar 0,671 (67,1%) menunjukkan kedua variabel menjelaskan variasi produktivitas kerja, sedangkan 32,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran. Bagi PT. Barokah Amanah Sentosa, perusahaan diharapkan mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan melalui pemberian tanggung jawab, apresiasi terhadap hasil kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas dan keterlibatan karyawan. Terkait pengembangan SDM, perusahaan diharapkan meningkatkan kualitas pengembangan SDM melalui pelatihan secara

ISSN : 3025-9495

berkala, peningkatan keterampilan, serta pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan sesuai kebutuhan pekerjaan. Bagi karyawan, diharapkan meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, loyalitas, serta kemauan mengembangkan kemampuan diri agar dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, serta menggunakan objek penelitian dan jumlah responden yang lebih luas agar diperoleh hasil yang lebih beragam dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Aliyah, A. I., Tinggi, S., Tarbiyah, I., Ulum, D., & Raya, K. (2026). Fungsi-fungsi manajemen. (2), 56–66.

Armaijn, L., Darmayanti, D., Sonia, B., & Rochmat, H. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan person-organizational fit terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 2*(1), 306–312.

Asthenu, R. J., & Pattipeilohy, V. R. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Maneksi, 11*(2), 478–482.

Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi: Sebuah studi literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS, 11*(1). https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483

Farid, M., Ibrahim, T., Hasbiyallah, & Arifudin, O. (2025). Mekanisme pengambilan keputusan berbasis sistem informasi manajemen dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia, 6*(1), 86–103.

Fania, S. M., et al. (2023). Urgensi pengimplementasian pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mengoptimalkan kualitas pelayanan biro umrah PT Ar Rahmah Tour Kendal. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran, 1*(2), 57–71.

Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., et al. (2022). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literatur review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi, 3*(6), 629–638.

Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, (5), 248–257.

ISSN : 3025-9495

Fina, R. D. (2024). Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. *Nazzama Journal of Management Education, 3*, 210–224.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. *An Naba, 5*(2), 86–102. https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161

Hartono, & Wijaya, S. F. (2025). *Pengantar manajemen*. Widina Media Utama.

Khadafi, A., Dwiki, V., & Yuhaeni, Y. (2024). *JURMA, 2*(4), 376–388.

Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, 8*(1), 91–101.

Norika, I., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Intelektiva, 3*(9), 22–29.

Nurhayati. (n.d.). Pengaruh komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam terpadu Kepulauan Riau. *Jurnal Literasiologi, 11*, 29–49.

Putra, F. (2025). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan kompetensi terhadap produktivitas kerja driver hauling pada PT. Prima Transportasi Servis Indonesia di Pangkalan Kerinci – Riau. *3*(1), 64–68.

Putri, S. W., & Frianto, A. (2021). *Jurnal Ilmu Manajemen Retail (JIMAT)*. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2020), 293–305.

Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 8*(3), 977–988.

Silviana, F., & Novriansyah, Y. (2023). Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dosen dimediasi motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2*(4).

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Susanti, H., Suyono, J., Rosyid, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. *4*, 145–163. https://doi.org/10.29138/jkis.v4i1.104

Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work engagement, komitmen organisasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekobistek, 11*, 118–123. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323

ISSN : 3025-9495

Windari Yunistira, P. R. H. (2024). Peningkatan kinerja melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jambura Economic Education Journal, 6*(2), 593–615.

Wisnuwardhana, A. P. (2024). Analisis produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI), 2*(1).

Zaki Rahman, M., Syukri Saleh, A., & Husein Ritonga, A. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora, 5*(2), 2265–2273. https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i2.1477