



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

The Influence of Social Support and Organizational Commitment on the Work Productivity of Preparation Department Employees at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency

Larasti Gabriella Marbun, Khaerul Fahmi
Tanri Abeng University

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence social support and organizational commitment have on the work productivity of employees in the Preparation section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. This study uses a quantitative descriptive method. The population in this study were all employees in the Preparation section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, totaling 351. The research sample consisted of 78 respondents. This study used the Slovin formula as a sample technique, so the sample in this study was 78 employees. The results of this study indicate that (1) partially, social support significantly influences the work productivity of employees in the Preparation section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($5.355 > 1.992$) and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance value of 0.05. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, organizational commitment significantly influences the work productivity of employees in the Preparation section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($3.771 > 1.992$) and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance value of 0.05. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, social support and organizational commitment significantly influence the work productivity of employees in the Preparation section at PT. Adis Dimension Footwear Tangerang Regency, which is indicated by $F_{count} > F_{table}$ ($55.292 > 3.12$) with a significance level of 0.000, thus H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of social support and organizational commitment, either partially or simultaneously, have a significant influence on the work productivity of employees in the Preparation section at PT. Adis Dimension Footwear Tangerang Regency.

Keywords: Social Support, Organizational Commitment and Employee Productivity

**UJoST****Universal Journal of Science and Technology**

e-ISSN: 2962-9179

**Vol. 5 No. 1 (2026)**

PENDAHULUAN

Dengan zaman yang semakin canggihnya, persaingan bisnis dalam bidang apapun memiliki banyak tantangan yang harus dihadapi. Maka itu perusahaan-perusahaan menggunakan banyak cara agar dapat meningkatkan perusahaan mereka dan juga meningkatkan kesejahteraan pada karyawan. Fungsi sumber daya manusia di sebuah perusahaan sangat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang dikerjakan di suatu perusahaan. Hal tersebut disebabkan sumber daya manusia adalah aset yang berbentuk modal yang harus diprioritaskan. Oleh sebab itu fungsi dan peran sumber daya manusia tidak dapat digantikan. Sumber daya manusia pada perusahaan dimanfaatkan dan dikelola secara optimal agar dapat mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi serta mampu bersaing di tengah persaingan dunia bisnis yang sangat ketat.

Kedudukan dan peran sumber daya manusia sangat penting karena dapat menentukan kemajuan, perkembangan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Untuk itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang terdidik, memadai, mampu bersaing di bidang yang ditekuninya pada perusahaan tersebut. Disisi penting dalam perusahaan dapat diukur dari sumber daya manusia yang meliputi karyawan yang memiliki kemampuan, kreativitas, kekuatan, keahlian dan pengorbanan yang diberikannya untuk kepentingan perusahaan. Maka dari itu kesejahteraan karyawan memiliki peran yang sangat besar dalam kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi.

Perusahaan seringkali mengabaikan dampak yang timbul dari kesejahteraan karyawannya, seperti lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi yang harus diterapkan agar karyawan senantiasa karyawan bertahan untuk tetap bekerja. Bilamana perusahaan terdapat karyawan yang mengalami gangguan produktivitas, maka kegiatan operasional perusahaan dapat terganggu. Gangguan tersebut meliputi hal-hal, seperti rendahnya gairah kerja karyawan yang dapat menimbulkan kinerja kerja menurun dan juga rendahnya kualitas kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas. Dengan rutinitas kerja seperti itu secara terus menerus akan berakibat pada kebosanan dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengatur pengelolaan SDMnya secara baik.

Perkembangan industri alas kaki di Indonesia sangatlah pesat. Indonesia menempati peringkat keempat di dunia sebagai produsen sepatu dengan nilai export pada tahun 2022 mencapai 7,74 miliar dolar AS. Sementara peringkat pertama di tempati oleh Vietnam. Kabupaten Tangerang merupakan salah satu penghasil produk sepatu terbesar di Indonesia setelah Brebes dan Sukabumi. Industri sepatu merupakan bentuk industri manufaktur padat karya yang banyak memakai tenaga kerja sehingga dimungkinkan dapat menurunkan angka pengangguran serta merupakan pemicu peningkatan produktivitas perekonomian masyarakat di Provinsi Banten.

Dalam perkembangannya, industri sepatu di Kabupaten Tangerang memiliki berbagai faktor penghambat produktivitas, salah satunya dari segi



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

sumber daya manusia. Operasional dalam industri sepatu tentu tidak akan lepas dari sumber daya manusia. Karyawan merupakan salah satu bagian yang menjadi aset penting bagi perusahaan yang akan berdampak bagi kualitas *output* bagi perusahaan itu sendiri. Pentingnya menjaga kualitas bagi industri sepatu merupakan hal yang sangat di perhatikan. Tingginya *demand* membuat perusahaan mempercepat arus produksi yang akan berimplikasi pada tingkat beban kinerja karyawan yang menjadi besar. Tingginya intensitas kerja, terutama dalam situasi produksi berbasis target, dapat menciptakan tekanan psikologis yang dapat berdampak pada kesehatan mental karyawan.

Bentuk dukungan sosial merupakan sebuah cara yang dapat meminimalisir beban kerja. Apabila perusahaan juga melakukan tindakan preventif seperti halnya di atas, atau dengan adanya kegiatan dan program yang di buat oleh suatu perusahaan, maka tingkat beban kerja berlebih pada karyawan akan bisa di minimalisir. Namun apabila perusahaan gagal dalam hal meminimalisir beban kerja yang berlebih pada karyawan, maka akan timbul stress kerja, kelelahan dan akan berimplikasi pada kesehatan mental karyawan.

Kesehatan mental karyawan di industri merujuk pada kondisi kesejahteraan psikologis dan emosional para pekerja di lingkungan industri. Seseorang yang bermental sehat dapat menggunakan kemampuan atau potensi dirinya secara maksimal dalam menghadapi tantangan hidup, serta menjalin hubungan positif dengan orang lain. Kesehatan mental karyawan menjadi aspek penting dalam lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kesehatan mental merupakan kondisi dimana individu memiliki kesejahteraan yang tampak dari dirinya yang mampu menyadari potensinya sendiri, memiliki kemampuan untuk mengatasi tekanan hidup normal pada berbagai situasi dalam kehidupan, mampu bekerja secara produktif dan menghasilkan, serta mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya. Kesehatan mental yang baik tidak hanya bermanfaat bagi individu itu sendiri, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Secara tidak langsung tingkat stress kerja dan kelelahan kerja akan mempengaruhi kesehatan mental bagi karyawan, hal ini ditimbulkan oleh beban kerja dan tingkat dukungan sosial yang berbeda tiap perusahaan. Dalam industri manufaktur seperti halnya PT Adis Dimension Footwear, dukungan sosial di dalam lingkungan pabrik sepatu dapat menjadi kunci untuk membantu karyawan mengatasi tekanan kerja tersebut. Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja- kehidupan dapat menjadi faktor penyeimbang yang signifikan. Lingkungan kerja, stress serta kelelahan kerja adalah kunci dari permasalahan yang di timbulkan dari beban kerja dan dukungan sosial terhadap kesehatan mental karyawan pada suatu perusahaan. Selain dukungan sosial faktor lain yang menyebabkan produktivitas kerja dapat terganggu adalah komitmen organisasi. Peneliti menemukan terdapat rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga rasa kerja keras karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan kurang, karyawan juga kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. Disamping itu kadang karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang mereka terima, karena usia

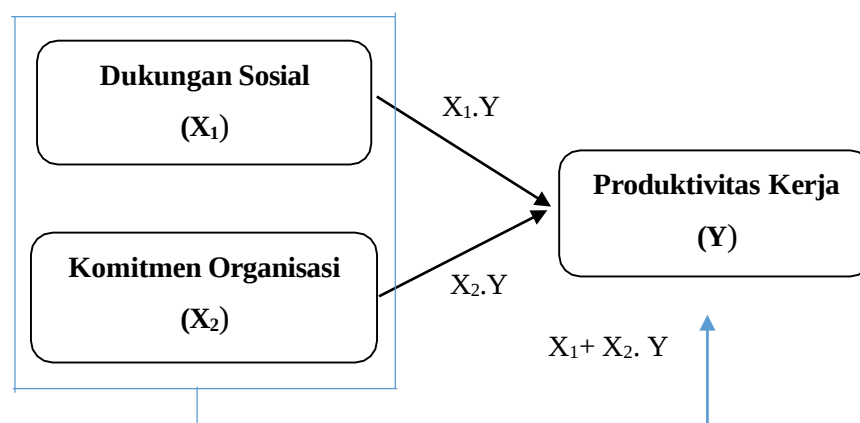
sebagian besar karyawan masih berusia produktif maka karyawan sering berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan indikasi rendahnya komitmen karena kurangnya hasrat yang dimiliki oleh karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan.

Sebagai upaya dalam menindak lanjuti fenomena yang ada pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, peneliti menilai bahwa perusahaan perlu untuk memberikan penanganan yang lebih terhadap masalah produktivitas kerja karyawan.

METODE

Metode penelitian melibatkan pengumpulan dan analisis data berdasarkan angka, yang memungkinkan peneliti untuk menyelidiki fenomena dan hubungan antara variabel dengan pendekatan ilmiah yang terstruktur.. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian *Preparation* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebanyak 351 karyawan. sampel yang digunakan penelitian adalah 78 responden

Kerangka pemikiran merupakan suatu penjelasan yang mudah dan dimengerti. Dijelaskan hal-hal apa saja yang akan diterangkan didalam bab selanjutnya. Berdasarkan acuan dalam penelitian, guna memperkuat hipotesis yang diajukan penulis. Dalam kerangka berfikir ini terdiri dari hubungan antar variabel, adapun hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis berasal dari kata *Hupo* dan *Thesis*. *Hupo* artinya sementara atau lemah keberadaannya dan *thesis* artinya pernyataan/teori. Hipotesis pada dasarnya merupakan preposisi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan suatu keputusan/ pemecahan persoalan ataupun dasar penelitian lebih lanjut. anggapan sebagai suatu hipotesis juga merupakan data, akan tetapi, karena kemungkinan bisa salah, apabila digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan harus terlebih dahulu diuji dengan menggunakan data hasil observasi (Junaedi & Wahab, 2023).

Sesuai dengan identifikasi masalah dan judul yang dibahas, dalam penelitian ini dapat dirumuskan suatu hipotesa mengenai apakah ada pengaruh signifikan dukungan sosial dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Hipotesa yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

H₀₁: Diduga dukungan sosial tidak ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

H₀₁: Diduga dukungan sosial ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Hipotesis 2 :

H₀₂: Diduga komitmen organisasi tidak ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

H₀₂: Diduga komitmen organisasi ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Hipotesis 3 :

H₀₃ : Diduga dukungan sosial dan komitmen organisasi tidak ada pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha₃ : Diduga dukungan sosial dan komitmen organisasi ada pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji regresi linear berganda dilakukan agar mengetahui pengaruh yang terdapat pada variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian

regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 26. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	6.466	2.226		2.904	.005
	Dukungan Sosial	.461	.086	.501	5.355	.000
	Komitmen Organisasi	.358	.095	.353	3.771	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2025)

Dari tabel 4.11 maka dapat dijelaskan melalui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,366 + 0,461X_1 + 0,358X_2$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar **6,366** artinya apabila nilai dukungan sosial dan komitmen organisasi adalah nol maka nilai produktivitas kerja karyawan sebesar **6,366**.
2. Koefisien regresi X_1 variabel dukungan sosial sebesar **0,461** (tanda positif) artinya setiap penambahan/peningkatan 1 satuan dukungan sosial maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar **0,461** dan sebaliknya jika turun sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan diprediksi mengalami penurunan sebesar **0,461**.
3. Koefisien regresi X_2 variabel komitmen organisasi sebesar **0,358** (tanda positif) artinya setiap penambahan/peningkatan 1 satuan komitmen organisasi maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar **0,358** dan sebaliknya jika turun sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan diprediksi mengalami penurunan sebesar **0,358**.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya persentase (%) pengaruh variabel dukungan sosial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), dilakukan dengan melihat hasil juga output SPSS sebagai berikut:

1) Koefisien Determinasi Variabel Dukungan Sosial (X_1) terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui besarnya persentase (%) pengaruh variabel

dukungan sosial (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada output SPSS sebagai berikut:

Tabel 2
Koefisien Determinasi Dukungan Sosial (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.612	3.445

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,619. Perhitungan *R square* untuk mengetahui besarnya secara persentase pengaruh variabel dukungan sosial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 61,9%.

2) Koefisien Determinasi Variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui besarnya persentase (%) pengaruh variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada output SPSS sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.498	.488	3.955

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,498. Perhitungan *R square* untuk mengetahui besarnya secara persentase pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 49,8%.

1) Koefisien Determinasi Variabel Dukungan Sosial (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui besarnya persentase (%) pengaruh variabel dukungan sosial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Dukungan Sosial (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.585	3.243

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Dukungan Sosial

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan R Square yaitu sebesar 0,596, yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dukungan sosial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya 40,4% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

b. Uji t (Uji Signifikansi)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan pengujian secara parsial yaitu dengan menguji setiap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel dukungan sosial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.466	2.226		2.904	.005
	Dukungan Sosial	.461	.086	.501	5.355	.000
	Komitmen Organisasi	.358	.095	.353	3.771	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh dukungan sosial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis dukungan sosial (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)



Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Diduga dukungan sosial tidak ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang

H_a : Diduga dukungan sosial ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang

2) Pengujian hipotesis komitmen organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Diduga komitmen organisasi tidak ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang

H_a : Diduga komitmen organisasi ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang

Dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 3,771$ dengan df (*degree of freedom*) = $78-2-1 = 75$, maka nilai t_{tabel} yaitu $t(0,05;75) = 1,992$ (tabel distribusi t). nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,771 > 1,992$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

c. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel dukungan sosial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerjakaryawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1162.719	2	581.359	55.292	.000 ^b
	Residual	788.576	75	10.514		
	Total	1951.295	77			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Dukungan Sosial

Sumber: Data Olahan (2025)

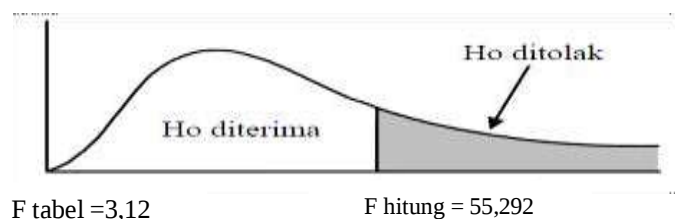
Kriteria keputusan uji – F yang digunakan adalah:

H_0 : ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau terima H_a

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengolahan SPSS v.26 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 55,292 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan df: $n-k-1 = 78-2-1 = 75$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,12. Karena nilai $F_{hitung} = 43,295$ lebih besar $F_{tabel} = 3,12$ maka H_a diterima.

Gambar 3
Daerah Keputusan Simultan



Berdasarkan gambar di atas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (55,292 > 3,12) dan nilai sig $F < \alpha$ (0,000 < 0,05). Maka dapat

diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Dukungan Sosial (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,355 > 2,005) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh dukungan sosial (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebesar 61,9%.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,771 > 1,992$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh komitmen organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebesar 49,8%.

2. Pengaruh Dukungan Sosial (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung $> F$ tabel ($55,292 > 3,12$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Besarnya kontribusi besarnya dukungan sosial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 59,6%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependent dan variabel independent.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Preparation* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung ($5,355$) $> t$ tabel ($2,005$) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya secara persentase pengaruh variabel dukungan sosial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 61,9%.
2. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Preparation* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung ($5,355$) $> t$ tabel ($2,005$) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya secara persentase pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 49,8%.
3. Variabel dukungan sosial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Preparation* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, diperoleh nilai f hitung ($55,292$) $> f$ tabel ($3,12$) artinya positif dan nilai p -value pada kolom sig $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

diterima. Adapun besarnya pengaruh komunikasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya 40,4% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebagai berikut:

1. Melihatnya adanya pengaruh yang signifikan produktivitas kerja karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, maka dari itu dukungan sosial masih perlu ditingkatkan terutama dalam untuk saling menghargai hasil kerja diantara sesama karyawan, bersedia untuk selalu berbagi pengalaman dalam menghadapi setiap permasalahan kerja serta tak lepas pula dari peran pimpinan dan perusahaan agar dapat memberikan waktu kerja sesuai dengan kemampuan kerja karyawan serta memberikan bonus sesuai dengan capaian target kerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan dapat menekan tingkat stres kerjanya dengan optimal selama menghadapi beban serta permasalahan yang dihadapinya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
2. Melihat adanya pengaruh yang sangat signifikan dari komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, pihak perusahaan diharapkan memberikan ruang untuk karyawan dengan manajemen dengan baik sehingga karyawan merasa adanya perhatian dari pihak manajemen sehingga hal-hal karyawan merasa aman dan nyaman serta melakukan aktivitasnya dengan hati nurani tanpa adanya tekanan atau intimidasi dalam melaksanakan aktivitasnya.
3. Dukungan sosial dan komitmen organisasi merupakan variabel yang harus menjadikan perhatian khusus pihak manajemen ataupun perusahaan agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan terus menjaga hubungan baik antar karyawan sehingga tidak terlitasi dalam pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.
4. Untuk karyawan sendiri diharapkan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dengan penuh tanggung jawab serta bersama-sama merasakan bahwa karyawan tersebut merupakan bagian dari perusahaan.
5. Pimpinan hendaknya terus menggali dan berinovasi agar karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut mampu menjawab tantangan yang ada di depan mata maupun tantangan yang akan datang seiring dengan tuntutan dunia bisnis yang berkembang dengan pesat.

DAFTAR PUSTAKA



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318.
<https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27.
<https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858.
<https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Annisah Ahmadya, Ceria Hermina, & Dyta Setiawati Hariyono. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan Dan Kebidanan*, 2(3), 80–95.
<https://doi.org/10.61132/corona.v2i3.564>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Erwan, E. S., & Edi Setiawan. (2023). Pengaruh Kemudahan Penggunaan Dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Penggunaan E-Wallet Dana Pada Mahasiswa Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 129–140.
<https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.822>
- Fahada, D. (2024). Pengaruh Stres, Dukungan Sosial, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 714–720.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2047>



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Hasibuan, N., Yurmaini, Y., & Erliyanti, E. (2023). Pengaruh Perubahan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia. *Expensive: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 136–148. <https://doi.org/10.24127/exclusive.v2i1.3697>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Jenita, N. K. S., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 4(1), 81–93. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6109>
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Marero, G., Wijayanto, D., & Budiman, R. (2023). *Usulan Strategi Peningkatan Kualitas Layanan Warung Kopi Aming Podomoro*. 7(2), 85–98. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jtinUNTAN/issue/view/2162>
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Putra, K. R. ananda, Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3(9), 126–134.
- Qamar, S., Madina, S., Armiana, A., & Wahyuddin, W. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 51–60. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22106>



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

- Rahayu, D. A., & Hasanudin. (2024). Pengaruh Return on Equity dan Earning per Share terhadap Harga Saham PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Periode 2013-2022. *Finavest: Jurnal Ilmiah Ilmu Keuangan*, 1(2), 61–70.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975.
<https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Ratnasari, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nusantara Optik Kota Malang. 7, 23–33.
- Refiyana, A. M. C., & Vefiadytria, E. A. (2024). Uji Asumsi Klasik dalam Regresi Linier pada Perhitungan Menggunakan Laporan Keuangan di Sektor Telekomunikasi Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 107–118.
<http://jurnalistiqomah.org/index.php/jimea/article/view/676>
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107–118.
<http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Sandaputri, Y. T., & Mariyati, L. I. (2024). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Self efficacy Dengan Quarter Life Crisis pada Mahasiswa di Usia Dewasa. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(1), 416–426.
<https://doi.org/10.31316/gcouns.v9i1.6422>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58.
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2), 60–67.
<https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/2756/2251>
- Sulistiowati, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Transformasi Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 7(2), 193–207.
<https://doi.org/10.37504/map.v7i2.621>

Sultan, N. F., Lukman, R. Y., & Kartini, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2, 60–67.
<https://doi.org/10.31963/akunsika.v2i2.2731>

Tahitu, A., Tutuhatunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon. *Jurnal BADATI*, 6(1), 53–72.

Tertia, D., Handayani, S., & Effendi, Y. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, 2(1), 63–76.

Utami R.A., & Kussudyarsana. (2024). Analisis Efektivitas Kampanye Pemasaran Storytelling Pada Platform Azarine Cosmetic Untuk Meningkatkan Brand Image Dan Brand Trust Sebagai Mediasi Terhadap Niat Pembelian Konsumen. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 25(02), 1–6.
<https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/12524>

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.

Wulandari, W. W., Candra, M. D., & Sya'baniyah, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, Dan Humaniora*, 1(2), 18–26.
<https://jurnal.stiedarulfalalahmojokerto.ac.id/index.php/Jurnal-Dar-El-Falah>

Yusri, A. Z. dan D. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.