

# Pengaruh Resiliensi Kerja, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya

Oleh:

Avil Dwi Saputra

Dosen Pembimbing : Dr. Hasan Ubaidillah, S.E, M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari 2026



# Pendahuluan

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, perusahaan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mampu menjaga kondisi psikologis karyawan agar tetap stabil. Pasca pandemi, banyak karyawan mengalami tekanan kerja, penurunan motivasi, serta ketidakpastian dalam lingkungan kerja, yang berdampak pada produktivitas. Kondisi tersebut juga dirasakan oleh CV Himpunan Abadi Surabaya, di mana produktivitas kerja belum sepenuhnya mencapai target optimal, sehingga diperlukan upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhinya.

# Pendahuluan

Permasalahan produktivitas kerja semakin kompleks ketika karyawan menghadapi tekanan kerja tanpa diimbangi dengan resiliensi yang memadai dan dukungan organisasi yang optimal. Rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan karyawan lebih rentan mengalami stres, kelelahan kerja, serta penurunan keterlibatan kerja. Apabila kondisi ini dibiarkan, maka dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek resiliensi kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

# Pendahuluan

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi Tahun 2022 (Januari-Desember) di CV. Himpunan Abadi Surabaya

Bulan	Target (ton)	Realisasi (ton)	Capaian (%)
Januari	44	41	93,2%
Februari	44	42	95,5%
Maret	44	43	97,7%
April	44	42	95,5%
Mei	44	43	97,7%
Juni	44	42	95,5%
Juli	44	43	97,7%
Agustus	44	42	95,5%
September	44	43	97,7%
Oktober	44	42	95,5%
November	44	42	95,5%
Desember	44	42	95,5%
<b>Target Tahunan</b>	<b>528</b>	<b>507</b>	<b>96,0%</b>

Sumber : Planner CV. Himpunan Abadi Surabaya

Berdasarkan data produksi tahun 2022, CV Himpunan Abadi Surabaya menetapkan target produksi sebesar 44 ton per bulan atau total 528 ton dalam satu tahun. Realisasi produksi yang dicapai selama tahun 2022 adalah 507 ton, atau 96% dari target tahunan. Capaian ini mencerminkan bahwa perusahaan masih berada dalam fase pemulihan pascapandemi COVID-19, di mana berbagai perusahaan di sektor industri mengalami ketidakstabilan operasional dan keterbatasan sumber daya. Meskipun belum sepenuhnya mencapai target, capaian 96% menunjukkan bahwa operasional perusahaan tetap berjalan cukup baik, namun tetap memerlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas agar kinerja dapat ditingkatkan pada periode berikutnya.

# Research Gap

Beberapa penelitian telah membuktikan adanya hubungan positif antara resiliensi, dukungan organisasi, dan motivasi kerja dengan produktivitas. Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam satu model pada sektor industri di Indonesia masih sangat terbatas. Berdasarkan temuan penelitian tersebut, research gap yang muncul adalah belum adanya kajian empiris yang komprehensif mengenai pengaruh resiliensi kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di lingkungan CV Himpunan Abadi Surabaya.

Penelitian ini menjadi semakin penting karena kondisi pascapandemi menimbulkan ketidakstabilan dalam produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini juga penting untuk memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian ilmiah yang masih terbatas, serta menjadi dasar bagi manajemen CV Himpunan Abadi Surabaya dalam meningkatkan produktivitas melalui penguatan aspek psikologis dan sosial karyawan[13].

# Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh resiliensi kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam konteks perusahaan skala menengah di Indonesia. Selain itu, dapat menjadi referensi bagi manajemen CV Himpunan Abadi Surabaya dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada penguatan aspek psikologis dan sosial karyawan guna mencapai produktivitas optimal secara berkelanjutan.

Sustainable Development Goals (SDGs) dalam dunia kerja semakin relevan untuk mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Tujuan ke-8 dari SDGs Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi menegaskan pentingnya meningkatkan kualitas pekerjaan dan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari pertumbuhan ekonomi yang inklusif[15]. Dengan demikian, implementasi SDGs menjadi landasan penting bagi CV Himpunan Abadi Surabaya untuk mengoptimalkan produktivitas melalui penguatan aspek psikologis dan sosial karyawan secara berkelanjutan.

# Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup tiga hal utama, yaitu:

1. Apakah Resiliensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya?
2. Apakah Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya?

Ketiga rumusan masalah ini menjadi dasar dalam menguji hubungan antar variabel dan memberikan pemahaman empiris terhadap faktor-faktor psikologis dan sosial yang berpengaruh terhadap produktivitas.

# Literature Review

## Resiliensi Kerja (X1)

Resiliensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menangani stres atau tekanan, serta dapat mengatasi kecemasan dan depresi[16]. Resiliensi kerja memungkinkan karyawan untuk tetap produktif dan menjaga kesejahteraan psikologis meskipun menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian dan stres [1]

### Indikator :

1. Kompetensi diri, standar tinggi, dan ketekunan. Kemampuan menghadapi tantangan dan tetap berusaha meskipun mengalami hambatan.
2. Kepercayaan pada Intuisi, Toleransi terhadap Emosi Negatif, dan Penguatan dari Stres. Kemampuan mengelola emosi dan memandang tekanan sebagai proses yang menguatkan.
3. Penerimaan Positif terhadap Perubahan dan Hubungan Sosial yang Aman, kemampuan beradaptasi serta membangun hubungan yang mendukung.
4. Kontrol Diri, kemampuan mengendalikan diri dan tetap stabil dalam situasi sulit.
5. Spiritualitas atau Keyakinan, Menunjukkan keyakinan atau nilai spiritual yang menjadi sumber kekuatan saat menghadapi tekanan.

# Literature Review

## Dukungan Organisasi (X2)

Dukungan organisasi adalah persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka, termasuk kebutuhan dan harapan individu sebagai respons atas dedikasi dan kinerja yang diberikan[20].

### Indikator :

1. Dukungan emosional, menunjukkan perhatian dan kepedulian organisasi.
2. Dukungan instrumental, organisasi memberi bantuan nyata yang dibutuhkan karyawan.
3. Dukungan informasional, organisasi memberi arahan dan informasi penting.
4. Dukungan penghargaan, organisasi menghargai kontribusi karyawan.
5. Kondisi kerja yang mendukung, organisasi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

# Literature Review

## Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas secara optimal. Motivasi ini dapat bersifat intrinsik, seperti rasa puas dan pencapaian pribadi, maupun ekstrinsik, seperti penghargaan dan insentif dari organisasi[25].

### Indikator :

1. Prestasi, Dorongan untuk mencapai hasil kerja terbaik dan mencapai target.
2. Pengakuan, Kebutuhan menerima apresiasi atas usaha dan kinerja.
3. Pekerjaan Menantang, Tugas yang menarik dan memberi peluang mengembangkan kemampuan.
4. Tanggung Jawab, Rasa memiliki dan kepercayaan untuk mengelola pekerjaan.
5. Peluang Maju, Kesempatan berkembang melalui karier atau peningkatan kemampuan.

# Literature Review

## Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan menghasilkan output secara efisien dan efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari kemampuan, semangat, mutu, pengembangan diri, dan efisiensi waktu serta tenaga.

### Indikator :

1. Kemampuan, Keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. Peningkatan Hasil yang Dicapai, Upaya berkelanjutan untuk meningkatkan output kerja.
3. Semangat Kerja, Motivasi dan antusiasme dalam menjalankan tugas sehari-hari.
4. Pengembangan Diri, Kemampuan untuk menghadapi tantangan dan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau pengalaman baru.
5. Mutu, Kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.
6. Efisiensi, Kemampuan mengelola pekerjaan dan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil maksimal.

# Metode

Pendekatan kuantitatif dengan analisis data statistik menggunakan SPSS. Populasi penelitian terdiri dari 120 karyawan CV Himpunan Abadi Surabaya, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner online seperti Google Form dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian. Data primer diperoleh dari responden, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan, literatur, artikel ilmiah, dan jurnal yang relevan. Pengujian data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel.

# Definisi Oprasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<b>Resiliensi Kerja (X1)</b>	Kemampuan individu untuk beradaptasi dan bertahan dari tekanan di lingkungan kerja sehingga tetap mampu menjaga kinerja dan kesejahteraan psikologis.	<p><b>1. Kompetensi diri, standar tinggi, dan ketekunan</b></p> <p>Sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas meski mengalami hambatan.</p> <p><b>2. Kepercayaan intuisi, toleransi emosi negatif, dan penguatan dari stres</b></p> <p>Kemampuan mengendalikan emosi negatif dan menjadikan tekanan sebagai kesempatan untuk berkembang.</p> <p><b>3. Penerimaan positif terhadap perubahan &amp; hubungan sosial aman</b></p> <p>Kemampuan beradaptasi dengan perubahan serta membangun hubungan kerja yang mendukung.</p> <p><b>4. Kontrol Diri</b></p> <p>Kemampuan menjaga kestabilan emosi dan perilaku saat menghadapi tekanan kerja.</p> <p><b>5. Spiritualitas atau Keyakinan</b></p> <p>Keyakinan pribadi yang menjadi sumber kekuatan dalam menghadapi situasi kerja yang menekan.</p>	Likert 1-5

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<b>Dukungan Organisasi (X2)</b>	Persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan serta kebutuhan mereka.	<p><b>1. Dukungan emosional</b></p> <p>Mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan perhatian terhadap kondisi perasaan dan kesejahteraan emosional karyawan.</p> <p><b>2. Dukungan instrumental</b></p> <p>Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas, bantuan, serta sumber daya yang secara langsung mendukung pelaksanaan pekerjaan.</p> <p><b>3. Dukungan informasional</b></p> <p>Mengacu pada kejelasan informasi, arahan kerja, serta umpan balik yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.</p> <p><b>4. Dukungan penghargaan</b></p> <p>Ditunjukkan melalui bentuk apresiasi atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan karyawan.</p> <p><b>5. Kondisi kerja yang mendukung</b></p> <p>Mendukung tingkat kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja yang dapat menunjang produktivitas karyawan.</p>	Likert 1-5

# Definisi Oprasional

<b>Motivasi Kerja (X3)</b>	Kekuatan psikologis yang mendorong dan mempertahankan perilaku kerja individu untuk mencapai tujuan organisasi.	<b>1. Prestasi</b> Dorongan karyawan untuk mencapai hasil dan target terbaik.  <b>2. Pengakuan</b> Kebutuhan untuk dihargai atas usaha dan kinerja.  <b>3. Pekerjaan Menantang</b> Ketertarikan terhadap tugas yang menuntut kemampuan lebih dan mendorong perkembangan.  <b>4. Tanggung Jawab</b> Kemauan untuk menerima dan menjalankan tugas dengan rasa memiliki.  <b>5. Peluang Maju</b> Persepsi adanya kesempatan berkembang atau meningkatkan karier.	Likert 1-5
----------------------------	---	--	------------

<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	Kemampuan karyawan menghasilkan output optimal secara efisien dan efektif melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.	<b>1. Kemampuan</b> Karyawan mampu mengoperasikan alat, memahami SOP, dan menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan.  <b>2. Peningkatan Hasil yang Dicapai</b> Output kerja meningkat, misalnya jumlah barang diproduksi bertambah dan waktu penyelesaian tugas lebih cepat.  <b>3. Pengembangan Diri</b> Karyawan aktif belajar hal baru dan mengikuti pelatihan.  <b>4. Mutu</b> Hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas perusahaan dan minim kesalahan atau retur.  <b>5. Efisiensi</b> Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menggunakan bahan baku secara hemat, dan menghindari pemborosan.	Likert 1-5
--------------------------------	---	---	------------

# Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel Karakteristik Responden, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 94 orang (80%), sedangkan perempuan berjumlah 26 orang (20%), yang menunjukkan dominasi tenaga kerja laki-laki di CV Himpunan Abadi Surabaya. Dari segi usia, responden terbanyak berada pada rentang 31–40 tahun sebesar 46,6%, diikuti usia 21–30 tahun sebesar 39,2%, sementara responden berusia di atas 40 tahun hanya 14,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun yaitu 67,2%, disusul masa kerja 1–3 tahun sebesar 28%, dan kurang dari 1 tahun sebesar 4,8%, yang mengindikasikan tingkat pengalaman serta loyalitas kerja pegawai yang relatif tinggi.

Kategori	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	94	80%
	Perempuan	26	20%
Usia	21 – 30 tahun	47	39,2%
	31 – 40 tahun	56	46,6%
	> 40 tahun	17	14,2%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	6	4,8%
	1-3 Tahun	35	28%
	> 3 Tahun	79	67,2%
Total Responden		120	100%

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

# Uji Validitas

Berdasarkan Uji Validitas pada tabel, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Resiliensi Kerja (X1), Dukungan Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan  $r$  tabel sebesar 0,179, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Variabel Resiliensi Kerja (X1) menunjukkan  $r$  hitung berkisar 0,559-0,822, variabel Dukungan Organisasi (X2) memiliki  $r$  hitung 0,687-0,850, variabel Motivasi Kerja (X3) memperoleh  $r$  hitung 0,720-0,826, dan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki  $r$  hitung 0,778-0,866. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari  $r$  tabel, dengan demikian instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk tahap analisis data selanjutnya.

# Uji Reabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Resiliensi Kerja (X1)	10	0.896	0,60	Reliabel
Dukungan Organisasi (X2)	10	0.932	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	10	0.930	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	10	0.941	0,60	Reliabel

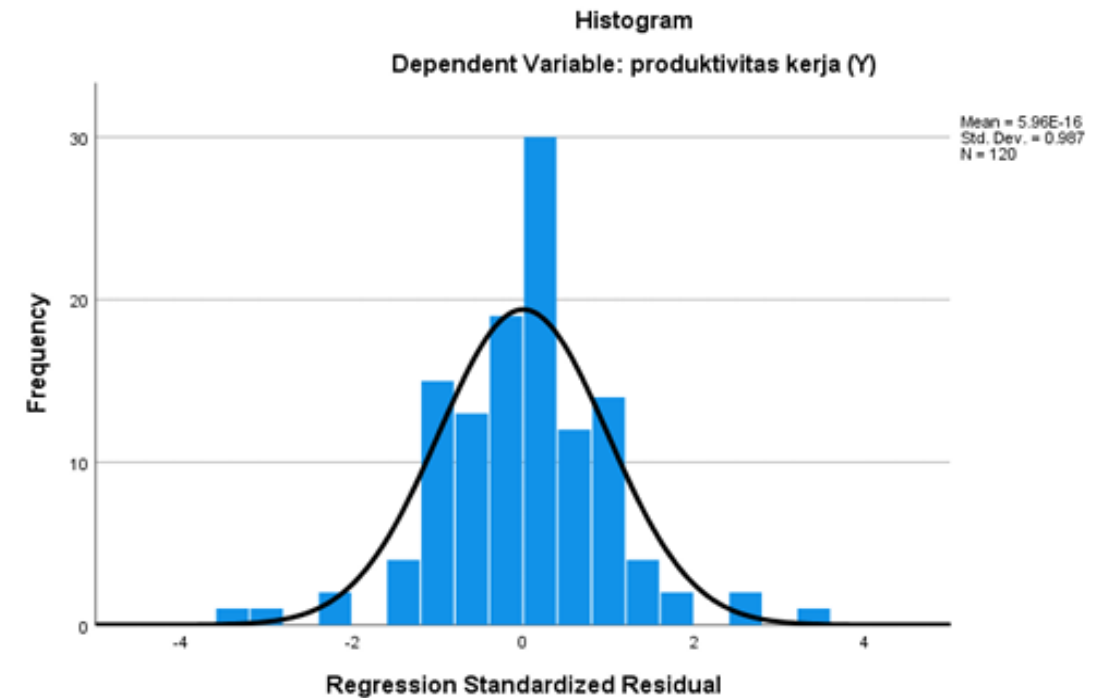
Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Resiliensi Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,896. Variabel Dukungan Organisasi (X2) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,932. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,930, dan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,941. Dengan nilai tersebut melebihi batas minimal yang diterima secara umum yaitu 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur masing-masing variabel secara konsisten dan instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

# Uji Asumsik

Grafik histogram dikatakan berdistribusi normal apabila pola sebaran datanya menyerupai bentuk lonceng (bell shaped) dan tidak menunjukkan kecenderungan miring ke arah kanan maupun kiri. Berdasarkan hasil pengamatan, histogram yang ditampilkan membentuk pola lonceng dan tidak memperlihatkan adanya kecondongan ke salah satu sisi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada grafik histogram tersebut berdistribusi normal.

**Gambar 1. Uji Normalitas Histogram**



# Uji Asumsik (uji Multikolinearitas)

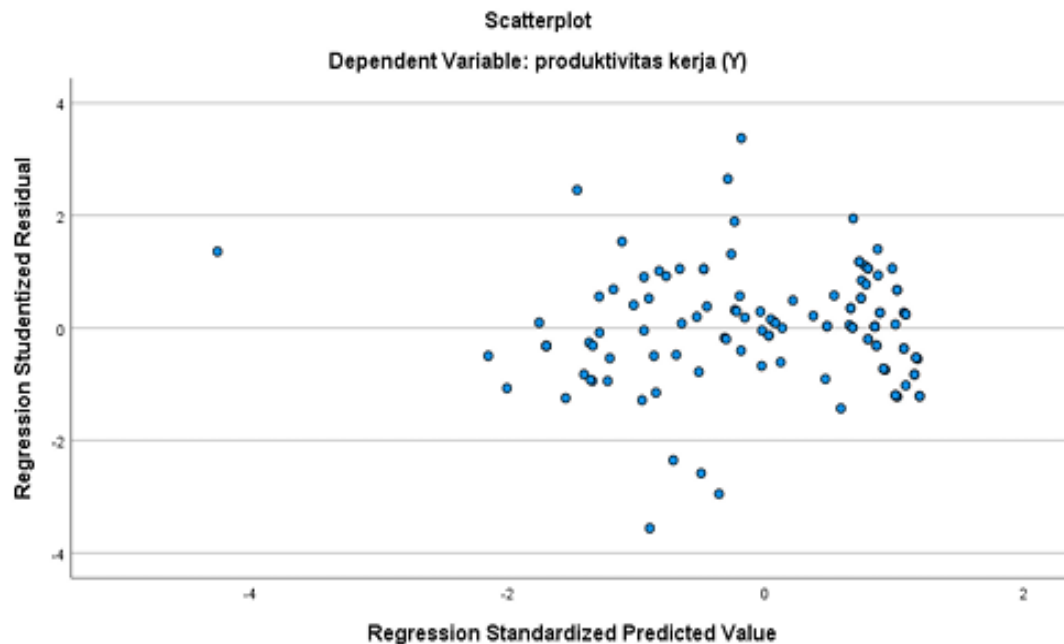
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.729	2.064		1.323	0.189		
resiliensi kerja (X1)	0.287	0.101	0.276	2.836	0.005	0.228	4.384
dukungan organisasi (X2)	0.219	0.084	0.212	2.600	0.011	0.323	3.092
motivasi kerja (X3)	0.437	0.103	0.430	4.254	0.000	0.212	4.727

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dibawah maksimal 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari batas minimum 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terjadi multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variabel resiliensi kerja, dukungan organisasi, motivasi kerja tidak saling mempengaruhi.

# Uji Asumsik

**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas**



Pada gambar ini, maka dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

# Uji T dan Uji F

## Uji T

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa resiliensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dukungan organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan CV Himpunan Abadi Surabaya.

## Uji F

Dari Hasil Uji F pada tabel diatas dapat diketahui bahwa memperoleh F hitung sebesar 115.743 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi F hitung lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Resiliensi Kerja, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

# Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	0.750	0.743	3.19573

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Adjusted R-squared menunjukkan nilai sebesar 0,743 atau 74,3% hal ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dijelaskan sebesar 74,3% oleh variabel Resiliensi Kerja (X1), Dukungan Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

# Pembahasan

Resiliensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya.

Resiliensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya Hasil penelitian ini membuktikan bahwa resiliensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, beradaptasi terhadap perubahan, serta bangkit dari kesulitan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi tingkat resiliensi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kemampuan mereka untuk tetap fokus, konsisten, dan optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [1] ; [6] ; [19] dan tidak sejalan dengan penelitian [7].

# Pembahasan

## Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perhatian, penghargaan, serta dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, maka semakin besar pula dorongan mereka untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [2] ; [8] ; [23] dan tidak sejalan dengan penelitian [10].

# Pembahasan

## Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal yang dimiliki karyawan, seperti keinginan untuk berprestasi, memperoleh penghargaan, dan mencapai tujuan kerja, sangat menentukan tingkat produktivitas kerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin besar pula usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [28] ; [29] ; [11] dan tidak sejalan dengan penelitian [12].

# Referensi

- [1] Z. S. Sinuraya And H. Harmen, “Pengaruh Profesionalisme Kerja, Time Management, Dan Work Resilience Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Regional 1 Medan,” *Urnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, Vol. 9, Pp. 1303–1323, 2024, Doi: 10.30651/Jms.V9i2.22777.
- [2] Muthi’atul Khasanah And Nur Faizatur Rizqi, “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud Hidayah Tegal,” *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 1, Pp. 190–207, Apr. 2023.
- [3] Viona Afiqah, T. N. Utami, And Z. Aidha, “Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Multiagro Sumatera Jaya (Msj) Kecamatan Kualuh Hulu,” *Jurnal Kesehatan Komunitas (Journal Of Community Health)*, Vol. 10, No. 2, Pp. 254–261, Jun. 2024, Doi: 10.25311/Keskom.Vol10.Iss2.1859.
- [4] A. N. Antonio And J. E. Kurniawan, “Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Insecurity Sebagai Mediator,” May 2024. Doi: <https://doi.org/10.29040/Jie.V8i2.13152>.
- [5] C. Bairawati And D. Prapanca, “The Influence Of Democratic Leadership Style, Work Productivity And Career Development On Work Motivation On Employees,” *Indonesian Journal Of Law And Economics Review*, Vol. 18, No. 1, Feb. 2023, Doi: 10.21070/Ijler.V18i0.844.
- [6] N. Yusrin And D. Kurniaty, “Pengaruh Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation Pt Axa Mandiri Financial Services,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, Vol. 5, No. 1, Pp. 1–14, Feb. 2023, Doi: 10.51353/Jmbm.V5i1.653.
- [7] W. A. Y. Simanjuntak, Hartono, And V. T. Hulu, “Hubungan Resiliensi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Rsu Royal Prima Marelان,” *Jurnal Kedokteran Ibnu Nafis*, Vol. 13, No. 2, Pp. 59–63, Dec. 2024, Doi: 10.30743/Jkin.V13i2.647.
- [8] U. Kustiawan, Septiyaningsih, T. Yanuar Rahmat Syah, Rojuaniah, And A. Budiman, “The Influence Of Perceptions Of Organizational Support, Work Stress, Organizational Commitment, And Job Satisfaction On Employee Performance In The Automotive Industry,” *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 7, No. 1, Pp. 128–139, Sep. 2023, Doi: <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V7i1.33913>.
- [9] N. Izati, Azhar, And S. P. Prabujaya, “The Pengaruh Perceived Organizational Support, Need For Achievement Dan Transformational Leadership Terhadap Employee Performance: Merit System Sebagai Moderator,” *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, Vol. 15, No. 3, Pp. 293–317, Sep. 2024, Doi: 10.29244/Jmo.V15i3.57464.
- [10] N. Dudija, S. Naibaho, And S. B. Wibowo, “Enhancing Performance: The Role Of Organizational Culture, Commitment, And Support In Indonesian Paper Industry,” *Jurnal Psikologi*, Vol. 51, No. 2, P. 141, Aug. 2024, Doi: 10.22146/Jpsi.81915.

# Referensi

- [11] H. Nabihah, A. Majid, And J. Farihatul Bait, "Produktivitas Kerja Usaha Gerabah La: Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik," *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, Vol. 41, No. 2, Jan. 2025, Doi: 10.58906/Melati.V41i2.201.
- [12] Kerenhapukh Faith Leihitu, Johnny A. F. Kalangi, And Joula J. Rogahang, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tigaraksa Satria, Tbk Manado," *Productivity*, Vol. 3, Pp. 61–66, 2022.
- [13] B. A. Ibrahim And S. M. Hussein, "Relationship Between Resilience At Work, Work Engagement And Job Satisfaction Among Engineers: A Cross-Sectional Study," *Bmc Public Health*, Vol. 24, No. 1, P. 1077, Apr. 2024, Doi: 10.1186/S12889-024-18507-9.
- [14] N. Hasan, M. A. Waseem, M. Sarfraz, And N. Wajid, "Perceived Organizational Support And Reduced Job Performance During Covid-19," *Inquiry: The Journal Of Health Care Organization, Provision, And Financing*, Vol. 60, Jan. 2023, Doi: 10.1177/00469580231160908.
- [15] R. Alfino Nialda, J. E. Kaawoan, And S. Sampe, "Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals (Sdgs) Pekerjaan Layak Di Kabupaten Minahasa Utara," *Jurnal Governance*, Vol. 2, No. 1, 2022.
- [16] K. M. Connor And J. R. T. Davidson, "Development Of A New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (Cd-Risc)," *Depress Anxiety*, Vol. 18, No. 2, Pp. 76–82, Sep. 2003, Doi: 10.1002/Da.10113.
- [17] K. McEwen, "Building Resilience At Work: A Practical Framework For Leaders," *Journal Of Leadership Studies*, Vol. 16, No. 2, Pp. 42–49, Sep. 2022, Doi: 10.1002/Jls.21814.
- [18] P. Aurellia, D. Basaria, And R. Fahlevi, "Pengaruh Growth Mindset Terhadap Employee Resilience Di Unit Foods Pt X," *Psikologi Prima*, Vol. 7, No. 1, Pp. 41–49, May 2024, Doi: 10.34012/Psychoprima.V7i1.5097.
- [19] F. Hidayatul Insani And R. Helena Putri, "The Influence Of Workload And Resilience On Work Productivity For Employees In Bandar Lampung City-Fita Hidayatul Insani Et.Al The Influence Of Workload And Resilience On Work Productivity For Employees In Bandar Lampung City," *Jurnal Ekonomi*, Vol. 13, No. 3, Pp. 1672–1681, 2024, Doi: 10.54209/Ekonomi.V13i03.
- [20] R. Savitri, F. N. D. Nadia, And G. A. Yogatama, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Untuk Mencapai Komitmen Profesional Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediator," *Jurnal Diversita*, Vol. 9, No. 1, Pp. 140–151, Jun. 2023, Doi: 10.31289/Diversita.V9i1.9131.

# Referensi

- [21] F. Fitriani, S. Amin, And B. Wediawati, "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Mediator (Studi Pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam)," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 22, No. 3, P. 2256, Oct. 2022, Doi: 10.33087/Jiubj.V22i3.3054.
- [22] I. Rothmann And C. L. Cooper, *Work And Organizational Psychology*. Routledge, 2015. Doi: 10.4324/9781315717470.
- [23] E. Purwaningtyas And E. Septyarini, "Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta)," *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, Vol. 6, No. 1, P. 226, Apr. 2021, Doi: 10.33087/Jmas.V6i1.248.
- [24] S. Hartini, Mutia Alya Mukhbita, Kheren Febriana Br Bangun, Fransiska Permatasari Nainggolan, Qorry Rizqina Hasibuan, And Raisa Alfita Husna, "Stres Kerja Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi Pada Karyawan," *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, Vol. 8, No. 3, Pp. 548–556, May 2025, Doi: 10.31539/Alignment.V8i3.15012.
- [25] A. Ilman Huda, L. Dwi Hartanto, And M. Munir, "Faktor Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Pcs Petrokopindo Cipta Selaras," *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, No. 2, 2022, Doi: 10.38035/Jmpd.V2i2.
- [26] Ziad Alrawadie And Gurkan Cetin, "The Dual Influences Of Team Cooperative And Competitive Orientations On The Relationship Between Empowering Leadership And Team Innovative Behaviors," *Int J Hosp Manag*, Vol. 102, P. 103160, Apr. 2022, Doi: 10.1016/J.Ijhm.2022.103160.
- [27] Frederick Herzberg, *Work And The Nature Of Man*. Cleveland: World Publishing Company, 1966.
- [28] A. E. Novianti And M. Masturo, "Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Inoac Polytechno Indonesia," *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, Vol. 7, No. 3, Pp. 190–199, Jun. 2025, Doi: 10.31539/Jomb.V7i3.15235.
- [29] M. Maisyuroh And H. Ubaidillah, "Motivation, Environment, And Discipline: Impact On Employee Performance," *Academia Open*, Vol. 8, No. 1, Jun. 2023, Doi: 10.21070/Acopen.8.2023.3825.
- [30] A. Gunawan, I. Sucipto, And U. Pelita Bangsa Jl Inspeksi Kalimalang Tegal Danas Cikarang Pusat, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi," Mar. 2020. Accessed: Jul. 05, 2025. [Online]. Available: <https://Journals.Upi-Yai.Ac.Id/Index.Php/Ikraith-Ekonomika/Article/View/631>

# Referensi

- [31] Alvinnatuzzahro And Veritia, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Of Pt Xiaomi Technology Indonesia Operational Division Tangerang Region,” *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, Vol. 2, No. 2, Feb. 2025, [Online]. Available: <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- [32] M. B. A. Yustinus Rawi Dandono And Ayu Dewi Kurniawati, “Analisis Pengaruh Return On Assets (Roa), Debt To Equity Ratio (Der), Net Working Capital (Nwc), Dan Price To Book Value (Pbv) Terhadap Return Saham Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk Periode 2012 – 2020 Per Kuartal,” *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Studi Pembangunan*, Vol. 21, No. 2, Jan. 2022.
- [33] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8th Ed. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- [34] S. Zahro And R. Abadiyah, “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu,” *Competence : Journal Of Management Studies*, Vol. 18, No. 1, 2024.
- [35] M. Widita And Y. Ristianawati, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Mustika Jaya Lestari),” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (Jimpa)*, Vol. 5, No. 1, Pp. 403–412, Mar. 2025, Doi: 10.36908/Jimpa.V5i1.566.
- [36] F. Saputra, H. Ali, And H. Hadita, “Determinasi Produktivitas Karyawan: Analisis Work Life Balance, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, Vol. 2, No. 4, Pp. 159–169, Feb. 2025, Doi: 10.38035/Jkis.V2i4.1520.
- [37] Putra Candra Susanto, Dwi Ulfah Arini, Lilis Yuntina, And J. Panatap Soehaditama, “Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka),” *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, Vol. 3, No. 1, 2023.
- [38] P. G. Subhaktiyasa, “Menentukan Populasi Dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif,” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, Vol. 9, No. 4, Pp. 2721–2731, Nov. 2024, Doi: 10.29303/Jipp.V9i4.2657.

