

The Influence of Work Resilience, Organizational Support, and Work Motivation on Employee Productivity at CV Himpunan Abadi Surabaya **[Pengaruh Resiliensi Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Himpunan Abadi Surabaya]**

Avil Dwi Saputra¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾, Rifdah Abadiyah³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract, This study aims to analyze the effect of work resilience, organizational support, and work motivation on employee productivity. This research employs a quantitative approach using a survey method, in which data were collected through the distribution of questionnaires to respondents selected based on predetermined criteria. The collected data were analyzed using statistical analysis to examine the partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The results indicate that work resilience, organizational support, and work motivation have an effect on employee productivity. These findings suggest that employees' ability to cope with work-related pressures, their perceptions of organizational support, and their level of work motivation play an important role in enhancing employee productivity. This study is expected to contribute empirically to the development of human resource management literature and to provide practical implications for organizations in improving employee productivity.

Keyword : work resilience; organizational support; work motivation; employee productivity.

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh resiliensi kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sesuai dengan kriteria penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi, serta tingkat motivasi kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Kata kunci : resiliensi kerja; dukungan organisasi; motivasi kerja; produktivitas kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, tetapi juga oleh aspek psikologis seperti resiliensi kerja (ketahanan kerja), dukungan organisasi, dan motivasi kerja. Resiliensi kerja membantu karyawan untuk tetap tangguh menghadapi tekanan dan perubahan di lingkungan kerja, sehingga mampu mempertahankan performa optimal dalam situasi yang penuh tantangan[1]. Selain itu, dukungan organisasi yang kuat terbukti berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas, karena karyawan merasa dihargai, didukung untuk mencapai target

perusahaan[2]. Peristiwa ini tidak hanya terjadi di perusahaan besar, tetapi juga di berbagai sektor industri di Indonesia, termasuk perusahaan skala menengah dan kecil.

Produktivitas kerja karyawan di berbagai organisasi masih menjadi tantangan utama yang dihadapi dunia kerja modern. Permasalahan ini tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja seperti resiliensi kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja. Dalam Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi stres akibat tekanan pekerjaan dapat menurunkan produktivitas karyawan secara signifikan[3]. Selain itu, ketidakpastian kerja (*job insecurity*) dan Resiliensi dapat memperburuk kondisi mental karyawan, sehingga berdampak negatif pada kinerja dan pencapaian target perusahaan[4]. Permasalahan ini semakin kompleks ketika motivasi kerja karyawan menurun akibat rendahnya resiliensi kerja yang dirasakan. Kondisi ini menyebabkan karyawan lebih rentan mengalami stres, burnout, serta penurunan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sejalan dengan fenomena tersebut, CV Himpunan Abadi Surabaya juga menghadapi kebutuhan untuk menjaga stabilitas produktivitas di tengah dinamika industri. CV Himpunan Abadi Surabaya merupakan perusahaan berskala menengah yang bergerak sebagai distributor bahan baku plastik resin untuk berbagai kebutuhan industri manufaktur, khususnya pada sektor produksi plastik skala nasional. Perusahaan ini menyediakan berbagai jenis resin sebagai bahan baku utama, seperti PP, PE, dan PVC, yang digunakan oleh pabrik-pabrik plastik dalam proses produksi kemasan, komponen industri, serta kebutuhan manufaktur lainnya. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan mengandalkan sistem kerja yang terintegrasi antar divisi mulai dari pengadaan, pergudangan, hingga distribusi, sehingga menuntut ketelitian, kecepatan, dan konsistensi kinerja karyawan untuk menjaga kualitas layanan kepada pelanggan.

Untuk menjaga kelancaran proses distribusi bahan baku resin dan memenuhi permintaan pelanggan yang terus meningkat, CV Himpunan Abadi Surabaya menetapkan target produksi tahunan yang harus dicapai oleh karyawan di divisi operasional. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, target kerja harian ditetapkan sebesar 2 ton per hari. Untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi tersebut, berikut disajikan data target dan realisasi produksi pada tahun 2022, beserta persentase capaianya.

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%
Okttober	44	42	95,5%
November	44	42	95,5%
Desember	44	42	95,5%
Target Tahunan	528	507	96,0%

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.

CV Himpunan Abadi Surabaya mempunyai tantangan produktivitas karyawan yang semakin nyata dalam tiga tahun terakhir. Perusahaan yang bergerak di bidang supplier plastik resin ini mengalami fluktuasi produktivitas akibat menurunnya motivasi kerja dan semangat karyawan pasca pandemi, dan meskipun tingkat produktivitas kerja sudah cukup baik, masih terdapat masalah terkait pencapaian target, kualitas produk, dan keluhan pelanggan[5]. Kondisi ini diperkuat dengan adanya penurunan motivasi kerja dan semangat karyawan yang berdampak pada tidak tercapainya target produksi, meningkatnya keluhan pelanggan, serta kerugian dari segi biaya dan waktu[5], sementara hasil observasi awal juga menunjukkan adanya permasalahan terkait pencapaian

target, kualitas produk, dan disiplin kerja[5]. Oleh karena itu, faktor resiliensi kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja dapat menjadi kunci dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan CV Himpunan Abadi Surabaya, karena hasil analisis penelitian yang sudah diteliti menunjukkan bahwa resiliensi dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi resiliensi dan POS, semakin tinggi pula kinerja[6], sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada penguatan aspek psikologis dan sosial menjadi penting untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Melihat kondisi tersebut di lingkungan CV Himpunan Abadi Surabaya, penting untuk memahami lebih jauh bagaimana faktor-faktor psikologis dan dukungan organisasi berperan dalam membentuk produktivitas kerja karyawan. Namun, ketika ditinjau dari berbagai studi terdahulu, temuan terkait pengaruh resiliensi kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas tidak selalu konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara resiliensi dan produktivitas[6], sementara studi lain seperti pada sektor kesehatan menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan ($p = 0,359$)[7]. Pada dukungan organisasi juga mengungkapkan bahwa korelasi positif dan signifikan [8]. Pada studi lain juga mengungkapkan bahwa dukungan yang diberikan organisasi, seperti penghargaan, pelatihan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, terbukti mampu mendorong semangat kerja dan pencapaian target perusahaan[9]. Sedangkan pada penelitian [10] mengungkapkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya motivasi kerja menunjukkan pola yang sama banyak penelitian menemukan hubungan positif antara motivasi dan produktivitas[11]. ada temuan yang menyatakan bahwa motivasi tidak menjadi prediktor kuat apabila sistem penghargaan dan lingkungan kerja tidak mendukung[12]. Perbedaan hasil ini memperlihatkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut sangat bergantung pada dinamika psikologis, karakteristik pekerjaan, dan struktur organisasi pada masing-masing konteks.

Meskipun sejumlah 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].

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.

Rumusan Masalah :

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?

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.

Tinjauan Literature

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]. Menurut

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

[17] mendefinisikan resiliensi kerja sebagai sumber daya positif yang memungkinkan individu untuk beradaptasi secara sikap dan perilaku ketika menghadapi tantangan atau kesulitan di lingkungan kerja, serta melakukan penyesuaian positif dalam menghadapi turbulensi dan perubahan di masa depan. Individu dengan tingkat resiliensi kerja yang tinggi cenderung mampu mengelola stres, menjaga motivasi, dan tetap fokus pada tujuan organisasi [18].

Terdapat lima indikator yang menentukan Resiliensi Kerja[16] :

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.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa resiliensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, misalnya, menemukan bahwa resiliensi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[1]. Penelitian lain juga menegaskan bahwa resiliensi membantu individu mengurangi stres kerja, meningkatkan keterlibatan kerja, serta memperkuat adaptasi terhadap perubahan organisasi[18]. Pada penelitian [19] juga menemukan bahwa pengaruh resiliensi terhadap produktivitas kerja signifikan. Secara keseluruhan, resiliensi kerja menjadi salah satu modal psikologis penting dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan di era kerja modern.

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]. Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik dan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi[21]. Dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk, seperti penghargaan, kompensasi yang adil, perhatian terhadap kesejahteraan, serta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan[9].

Menurut [22] terdapat indikator utama *Perceived Organizational Support* dari perspektif psikologi organisasi, yaitu:

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.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan. Studi pada berbagai sektor industri di Indonesia menemukan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi, semakin tinggi pula produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan[2]. Pada penelitian [23] juga mengungkapkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dukungan organisasi dapat menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, serta memperkuat motivasi dan keterlibatan kerja[24]. Namun demikian, efektivitas dukungan organisasi juga dipengaruhi oleh bagaimana karyawan merasakannya, serta aspek seperti keadilan sistem penghargaan dan relevansi bentuk dukungan yang diberikan. Dengan demikian, organisasi perlu memastikan bahwa dukungan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan agar dampaknya optimal terhadap kinerja dan produktivitas.

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]. Menurut [26], motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi keterlibatan, produktivitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi, serta menjadi penentu utama dalam keberhasilan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, pemahaman dan pengelolaan motivasi kerja sangat krusial bagi organisasi untuk memastikan karyawan tetap bersemangat, loyal, dan berkontribusi secara maksimal.

Adapun indikator dari Motivasi Kerja [27] :

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.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan[28]. Pada penelitian [29] juga menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi pada berbagai organisasi di Indonesia juga menemukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan[30]. Motivasi kerja terbukti dapat meningkatkan semangat, keterlibatan, dan produktivitas, serta menurunkan tingkat absensi dan turnover. Hasil penelitian di PT Xiaomi Technology Indonesia, misalnya, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 64,1% terhadap variasi kinerja yang terjadi[31].

Produktivitas Kerja (Y)

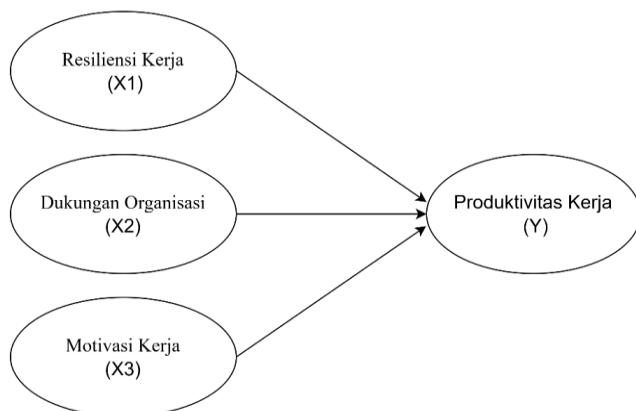
Produktivitas kerja adalah proses di mana sumber daya manusia menghasilkan output berupa barang atau jasa dengan memperhatikan perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan produktivitas juga mencakup aspek efisiensi penggunaan input dan efektivitas dalam mencapai output[32].

Indikator produktivitas kerja karyawan [33]:

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.

Pada penelitian empiris [34] menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan beban kerja yang dikelola dengan baik. Penelitian lain juga menegaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini ditunjukkan dalam studi pada PT Mustika Jaya Lestari, di mana motivasi dan pelatihan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan output dan efisiensi kerja karyawan[35]. Pada tahun 2025 work life balance, fasilitas kerja, dan motivasi kerja merupakan determinan penting dalam mendorong produktivitas, didukung oleh temuan bahwa kombinasi strategi manajemen waktu dan lingkungan kerja supotif dapat mengoptimalkan kinerja tenaga kerja di berbagai sektor industri di Indonesia[36].

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Resiliensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya

H2 : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya

II. METODE

Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif secara sistematis untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel berdasarkan data numerik. Pendekatan kuantitatif melibatkan proses pengumpulan data berbentuk angka serta penerapan teknik analisis statistik guna menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan mengidentifikasi keterkaitan antar variabel yang diteliti [37]. Melalui penggunaan teknik pengumpulan data seperti survei atau kuesioner yang disusun secara sistematis, penelitian ini bertujuan memperoleh data kuantitatif yang akurat dan menggambarkan kondisi nyata terkait reliensi kerja, dukungan organisasi, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di CV Himpunan Abadi Surabaya. Data kuantitatif yang diperoleh kemudian dianalisis untuk memastikan konsistensi serta validitas pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga memberikan dasar yang kuat dalam memverifikasi hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dan sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan jenis sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian karena jumlah populasi relatif kecil atau masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan[38]. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 120 karyawan CV Himpunan Abadi Surabaya, sehingga seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 120 responden yang mewakili seluruh populasi karyawan CV Himpunan Abadi Surabaya.

Definisi Operasional

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

		<p>perilaku saat menghadapi tekanan kerja.</p> <p>5. Spiritualitas atau Keyakinan Keyakinan pribadi yang menjadi sumber kekuatan dalam menghadapi situasi kerja yang menekan.</p>	
Dukungan Organisasi (X2)	Persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan serta kebutuhan mereka.	<p>1. Dukungan emosional Seberapa besar organisasi menunjukkan perhatian terhadap kondisi emosional karyawan.</p> <p>2. Dukungan instrumental Ketersediaan fasilitas, bantuan, dan sumber daya nyata untuk mendukung pekerjaan.</p> <p>3. Dukungan informasional Kejelasan informasi, arahan, dan umpan balik yang diberikan organisasi.</p> <p>4. Dukungan penghargaan Bentuk apresiasi atas kontribusi dan kinerja karyawan.</p> <p>5. Kondisi kerja yang mendukung Tingkat kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja yang memfasilitasi produktivitas.</p>	Likert 1–5
Motivasi Kerja (X3)	Kekuatan psikologis yang mendorong dan mempertahankan perilaku kerja individu untuk mencapai tujuan organisasi.	<p>1. Prestasi Dorongan karyawan untuk mencapai hasil dan target terbaik.</p> <p>2. Pengakuan Kebutuhan untuk dihargai atas usaha dan kinerja.</p> <p>3. Pekerjaan Menantang Ketertarikan terhadap tugas yang menuntut kemampuan lebih dan mendorong perkembangan.</p> <p>4. Tanggung Jawab Kemauan untuk menerima dan menjalankan tugas dengan rasa memiliki.</p> <p>5. Peluang Maju Persepsi adanya kesempatan</p>	Likert 1–5

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

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

Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Resiliensi Kerja, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* guna memperoleh hasil perhitungan yang akurat, efisien, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Tahapan analisis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Analisis Statistik Deskriptif
Analisis Statistik Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menyederhanakan dan menjelaskan data sehingga mudah dipahami.
- Uji Validitas
Uji Validitas adalah proses untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur konsep atau variabel yang dimaksud dengan tepat.
- Uji Reabilitas
Uji Reliabilitas adalah pengujian untuk memastikan bahwa suatu instrumen menghasilkan data yang tetap konsisten jika digunakan berulang kali.
- Uji Asumsi Klasik
Uji Asumsi Klasik adalah serangkaian tes untuk mengecek kelayakan model regresi agar estimasi yang dihasilkan bersifat valid dan tidak menyimpang.
- Analisis Regresi Berganda (Uji F dan Uji T)
Analisis Regresi Berganda adalah metode yang digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh simultan beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.
Uji Simultan (F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

Uji Parsial (T) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form kepada para responden penelitian, yaitu karyawan CV Himpunan Abadi Surabaya. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel, yakni Resiliensi Kerja, Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja. Pengukuran kuesioner menggunakan skala interval dengan skala Likert 5 poin untuk memperoleh data kuantitatif yang dapat diolah secara statistik.

Adapun kategori skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan CV Himpunan Abadi Surabaya sebagai responden penelitian, karena penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan jenis sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, serta literatur seperti buku, artikel ilmiah, dan jurnal yang relevan sebagai pendukung dalam analisis data penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, menggunakan sampel pegawai CV. Himpunan Abadi Surabaya yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form yang disampaikan melalui aplikasi WhatsApp. Data mengenai karakteristik dari 120 responden disajikan untuk memberikan gambaran umum tentang kondisi serta latar belakang para responden yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Kategori	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Percentase
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

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.

Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel (N=120, $\alpha=0,5$)	Keterangan
Resiliensi Kerja (X1)	X1_1	0,726		
	X1_2	0,723		
	X1_3	0,822		
	X1_4	0,559		
	X1_5	0,660	0,179	Valid
	X1_6	0,780		
	X1_7	0,796		
	X1_8	0,789		
	X1_9	0,754		
	X1_10	0,645		
Dukungan Organisasi (X2)	X2_1	0,807		
	X2_2	0,687		
	X2_3	0,763		
	X2_4	0,828		
	X2_5	0,803	0,179	Valid
	X2_6	0,836		
	X2_7	0,766		
	X2_8	0,850		
	X2_9	0,751		
	X2_10	0,788		
Motivasi Kerja (X3)	X3_1	0,826		
	X3_2	0,810		
	X3_3	0,791		
	X3_4	0,730		
	X3_5	0,792	0,179	Valid
	X3_6	0,720		
	X3_7	0,793		
	X3_8	0,800		
	X3_9	0,779		
	X3_10	0,793		
Produktivitas Kerja (Y)	Y_1	0,800		
	Y_2	0,822		
	Y_3	0,781		
	Y_4	0,778		
	Y_5	0,833	0,179	Valid
	Y_6	0,866		
	Y_7	0,805		
	Y_8	0,780		
	Y_9	0,831		
	Y_10	0,817		

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Berdasarkan Uji Validitas pada tabel diatas, 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 Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

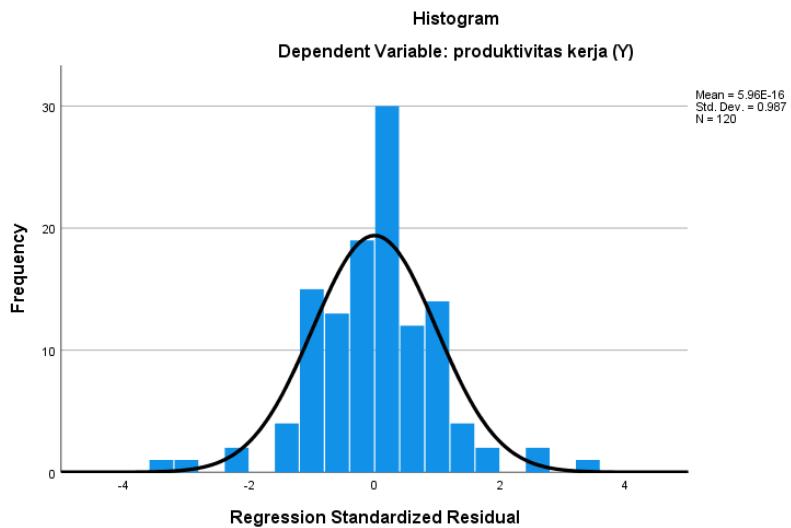
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	Unstandardized Residual	
	Mean	120
Normal Parameters ^{a,b}	0.0000000	
	Std. Deviation	3.15518764
Most Extreme Differences	Absolute	0.063
	Positive	0.063
	Negative	-0.060
Test Statistic		0.063
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Hasil uji normalitas data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, yang nilainya lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

Gambar 1. Uji Normalitas Histogram



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.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.			
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.

3. Uji Heteroskedastisitas

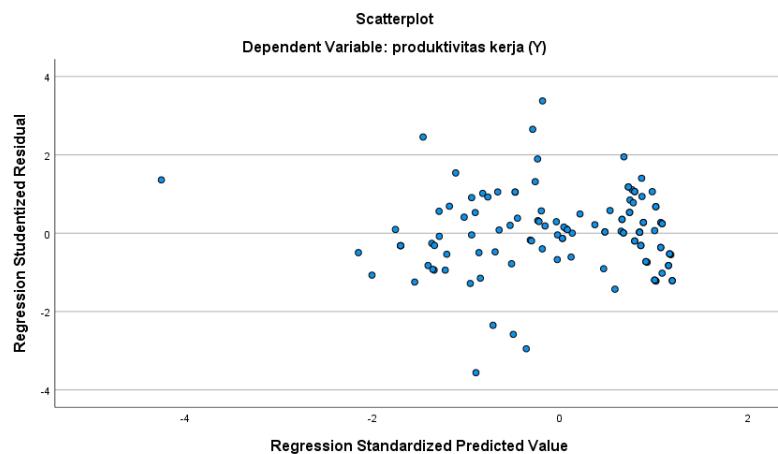
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.455	1.387			3.212	0.002
resiliensi kerja (X1)	-0.053	0.068	-0.151		-0.786	0.434
dukungan organisasi (X2)	-0.015	0.057	-0.043		-0.268	0.789
motivasi kerja (X3)	0.014	0.069	0.041		0.206	0.837

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian Tidak Terjadi Heterokedastisitas.

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar diatas, 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 Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.729	2.064		1.323	0.189
	resiliensi kerja (X1)	0.287	0.101	0.276	2.836	0.005
	dukungan organisasi (X2)	0.219	0.084	0.212	2.600	0.011
	motivasi kerja (X3)	0.437	0.103	0.430	4.254	0.000

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 2.729 + 0.287X_1 + 0.219X_2 + 0.437X_3 + e_1$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- A = Konstanta
- b₁,b₂,b₃ = Koefisien Regresi
- X₁ = Resiliensi Kerja
- X₂ = Dukungan Organisasi
- X₃ = Motivasi Kerja
- e = Error Term

Hasil analisis mengindikasikan bahwa koefisien regresi memiliki interpretasi sebagai berikut:

1) Kostanta (a)

Nilai kostanta 2.729 sebesar 2,729 menunjukkan bahwa apabila variabel Resiliensi Kerja, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja tidak diperhitungkan atau dianggap konstan, maka nilai Produktivitas Kerja berada pada tingkat 2,729.

2) Resiliensi Kerja (X1)

Koefisien regresi sebesar 0,287 menunjukkan adanya hubungan positif antara Resiliensi Kerja dan Produktivitas Kerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Resiliensi Kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 0,287.

3) Dukungan Organisasi (X2)

Koefisien regresi positif sebesar 0,219 mengindikasikan bahwa Dukungan Organisasi memiliki hubungan searah dengan Produktivitas Kerja. Dengan demikian, apabila Dukungan Organisasi meningkat satu satuan, maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar 0,219.

4) Motivasi Kerja (X3)

Koefisien regresi sebesar 0,437 menunjukkan hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja. Artinya, peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,437, sehingga variabel ini memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel independen lainnya.

2. Uji Persial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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

Uji T didalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel koefisien di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Resiliensi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,836 dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,276 dan nilai probabilitas (p) sebesar 0,005. Karena nilai (p) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Resiliensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dukungan Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,600 dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,212 dan nilai probabilitas (p) sebesar 0,011. Karena nilai (p) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,254 dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,430 dan nilai probabilitas (p) sebesar 0,000. Karena nilai (p) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3546.122	3	1182.041	115.743	.000 ^b
Residual	1184.670	116	10.213		
Total	4730.792	119			

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

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.

4. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	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

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].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa resiliensi kerja dibangun oleh beberapa indikator, seperti kemampuan mengelola tekanan kerja, ketahanan menghadapi masalah, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Kontribusi terbesar terletak pada kemampuan karyawan dalam menghadapi dan mengatasi tekanan kerja, yang tercermin dari banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa mereka tetap mampu bekerja secara optimal meskipun berada dalam situasi kerja yang menantang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang resilien tidak mudah menyerah terhadap hambatan kerja dan mampu menjaga kualitas hasil kerja.

Resiliensi kerja yang dimiliki karyawan CV Himpunan Abadi Surabaya membantu mereka untuk tetap produktif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Karyawan dengan tingkat resiliensi yang baik cenderung memiliki kontrol diri yang lebih kuat, mampu mengelola stres kerja, serta tetap termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kondisi ini mendukung tercapainya produktivitas kerja yang berkelanjutan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

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].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa dukungan organisasi dibangun oleh indikator seperti perhatian atasan, keadilan organisasi, serta ketersediaan fasilitas kerja. Kontribusi terbesar terletak pada perhatian dan dukungan dari pimpinan, yang tercermin dari tingginya tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan kerja karyawan. Kondisi ini membuat karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya dalam organisasi.

Dukungan organisasi yang baik mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Di CV Himpunan Abadi Surabaya, dukungan organisasi berperan sebagai faktor eksternal yang memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan.

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].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa motivasi kerja dibentuk oleh indikator seperti semangat kerja, kebutuhan akan prestasi, dan penghargaan atas hasil kerja. Kontribusi terbesar terletak pada keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, yang ditunjukkan oleh banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa mereka terdorong untuk bekerja lebih baik ketika memiliki target dan penghargaan yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan langsung dalam meningkatkan intensitas dan kualitas usaha karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan CV Himpunan Abadi Surabaya lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi cenderung tidak hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, tetapi juga berusaha memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa resiliensi kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi, serta tingkat motivasi kerja memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja, sehingga model penelitian dinilai layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi organisasi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel tugas akhir ini. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat akademis dan menambah wawasan bagi pembaca.

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 Marelan," 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.
- [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–

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

- 151, Jun. 2023, Doi: 10.31289/Diversita.V9i1.9131.
- [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 Alrawadieh 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>
- [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, Lili 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.