



plagiasi artikel

11%
Suspicious texts



- 3% Similarities
 - 0% similarities between quotation marks
 - 0% among the sources mentioned
- 3% Unrecognized languages
- 6% Texts potentially generated by AI

Document name: plagiasi artikel.docx
Document ID: 945eb6a89bfe80ff16b195bbd53d59ec2df979dc
Original document size: 220.94 KB

Submitter: UMSIDA Perpustakaan
Submission date: 12/30/2025
Upload type: interface
analysis end date: 12/30/2025

Number of words: 5,626
Number of characters: 44,181

Location of similarities in the document:



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	8. THE INFLUENCE OF HALAL LABELS, INCOME, PRODUCT INGREDIENT ... #b684ec Comes from my group 4 similar sources	2%		Identical words: 2% (96 words)
2	Document from another user #9560a3 Comes from another group 4 similar sources	1%		Identical words: 1% (81 words)
3	21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environmental awareness dan ... #6920af Comes from my group 27 similar sources	1%		Identical words: 1% (84 words)
4	doi.org ANALISIS DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR, DAN PERCEIVED ORGANIZA... https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2336 24 similar sources	1%		Identical words: 1% (61 words)
5	journal.unpak.ac.id https://journal.unpak.ac.id/index.php/magma/article/download/2852/2100 21 similar sources	1%		Identical words: 1% (61 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	Document from another user #c92ae4 Comes from another group	< 1%		Identical words: < 1% (28 words)
2	www.mahesainstitute.web.id https://www.mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/download/2623/pdf	< 1%		Identical words: < 1% (34 words)
3	accounting.binus.ac.id MEMAHAMI UJI T DALAM REGRESI LINEAR – Accounting https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-t-dalam-regresi-linear/	< 1%		Identical words: < 1% (22 words)
4	www.studocu.com Travail 2 Partie Yzerbyt - Travail 2 Partie YZERBYT avec sorti... https://www.studocu.com/fr-be/document/universite-catholique-de-louvain/analyse-de-donn...	< 1%		Identical words: < 1% (25 words)
5	dx.doi.org IMPLEMENTASI DATA MINING MENGGUNAKAN METODE REGRESI DA... http://dx.doi.org/10.36040/jati.v7i5.7260	< 1%		Identical words: < 1% (10 words)



[Pengaruh Resiliensi Kerja, Dukungan Organisasi,

Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Himpunan Abadi Surabaya]

Avil Dwi Saputra1) Hasan Ubaidillah2) Rifdah Abadiyah3)
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo1,2,3
Email : avilsaputra@gmail.com1 ; ubaid@umsida.ac.id2 ; rifdahabadiyah@umsida.ac.id3

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 produktivitas cenderung semakin rumit ketika motivasi kerja karyawan menurun akibat rendahnya tingkat resiliensi kerja. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih mudah mengalami stres pekerjaan, kelelahan emosional, serta berkurangnya keterlibatan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak kurang baik terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sejalan dengan kondisi tersebut, CV Himpunan Abadi Surabaya menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas produktivitas di tengah perkembangan industri yang terus berubah. Perusahaan berskala menengah ini bergerak di bidang distribusi bahan baku plastik resin untuk kebutuhan industri manufaktur, dengan menyediakan berbagai jenis resin seperti polypropylene (PP), polyethylene (PE), dan polyvinyl chloride (PVC) yang digunakan dalam proses produksi kemasan dan komponen industri. 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 capaiannya.

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%
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 setiap bulan atau setara dengan 528 ton dalam satu tahun. Selama periode tersebut, realisasi produksi perusahaan mencapai 507 ton, yang berarti sekitar 96 persen dari target yang telah direncanakan. Pencapaian ini menunjukkan bahwa aktivitas operasional perusahaan mulai kembali berjalan secara stabil setelah terdampak pandemi COVID-19.

Meskipun demikian, kondisi pemulihan tersebut masih dihadapkan pada sejumlah tantangan, seperti keterbatasan sumber daya dan ketidakstabilan operasional yang juga dialami oleh banyak perusahaan industri pada periode yang sama. 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 kolerasi 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 pascapandemimenghasilkan 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 :
Apakah resiliensi kerja memiliki pengaruh yang positif

1

journal.unpak.ac.id
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/magma/article/download/2852/2100>

dan

2


doi.org | ANALISIS DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PG. MKBN
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2336>

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya?
Apakah dukungan organisasi

3

21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environmental awareness dan green marketing mix terhadap loyal.docx | 21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environment...
Comes from my group

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya?
Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap

4

doi.org | ANALISIS DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PG. MKBN
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2336>

produktivitas kerja karyawan

5

ejournal.cakrawarti.id
<https://ejournal.cakrawarti.id/index.php/JMAEKA/article/view/9>

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.

II. TINJAUAN LITERATURE

2.1 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 [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] :

Kompetensi diri, standar tinggi, dan ketekunan. Kemampuan menghadapi tantangan dan tetap berusaha meskipun mengalami hambatan.
Kepercayaan pada Intuisi, Toleransi terhadap Emosi Negatif, dan Penguatan dari Stres. Kemampuan mengelola emosi dan memandang tekanan sebagai proses yang menguatkan.
Penerimaan Positif terhadap Perubahan dan Hubungan Sosial yang Aman, kemampuan beradaptasi serta membangun hubungan yang mendukung.
Kontrol Diri, kemampuan mengendalikan diri dan tetap stabil dalam situasi sulit.
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.

2.2 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:

Dukungan emosional, menunjukkan perhatian dan kepedulian organisasi.
Dukungan instrumental, organisasi memberi bantuan nyata yang dibutuhkan karyawan.
Dukungan informasional, organisasi memberi arahan dan informasi penting.
Dukungan penghargaan, organisasi menghargai kontribusi karyawan.
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.

2.3 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 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] :

- Prestasi, Dorongan untuk mencapai hasil kerja terbaik dan mencapai target.
- Pengakuan, Kebutuhan menerima apresiasi atas usaha dan kinerja.
- Pekerjaan Menantang, Tugas yang menarik dan memberi peluang mengembangkan kemampuan.
- Tanggung Jawab, Rasa memiliki dan kepercayaan untuk mengelola pekerjaan.
- 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].

2.4 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]:


- Kemampuan dan keterampilan, yang mencerminkan tingkat profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
 - Peningkatan hasil kerja, yaitu adanya upaya berkelanjutan untuk meningkatkan output yang dihasilkan.
 - Semangat kerja, yang terlihat dari motivasi serta antusiasme karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.
 - Pengembangan diri, yaitu kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan serta meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau pengalaman kerja.
 - Mutu kerja, yang menunjukkan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
 - Efisiensi kerja, yaitu kemampuan mengelola pekerjaan dan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang 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 suportif dapat mengoptimalkan kinerja tenaga kerja di berbagai sektor industri di Indonesia[36].

2.5 Kerangka Konseptual

□

Hipotesis

- H1: Resiliensi kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya.
- H2: Dukungan organisasi diperkirakan berpengaruh secara

6


journal.unu-jogja.ac.id
<https://journal.unu-jogja.ac.id/fe/index.php/j-fine/article/download/28/14/103>

positif

7

journal.unpak.ac.id
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/magma/article/download/2852/2100>

dan

8

doi.org | ANALISIS DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PG. MKBN
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2336>

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya.
H3: Motivasi kerja diasumsikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

III. 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.

3.3 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. Kompetensi diri, standar tinggi, dan ketekunan. Sejahtera mana karyawan mampu menyelesaikan tugas meski mengalami hambatan. Kepercayaan intuisi, toleransi emosi negatif, dan penguatan dari stres. Kemampuan mengendalikan emosi negatif dan menjadikan tekanan sebagai kesempatan untuk berkembang. Penerimaan positif terhadap perubahan & hubungan sosial aman. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan serta membangun hubungan kerja yang mendukung. Kontrol Diri Kemampuan menjaga kestabilan emosi dan perilaku saat menghadapi tekanan kerja. Spiritualitas atau Keyakinan. Keyakinan pribadi yang menjadi sumber kekuatan dalam menghadapi situasi kerja yang menekan. Likert 1–5

Dukungan Organisasi (X2) Persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan serta kebutuhan mereka.



Dukungan emosional Mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan perhatian terhadap kondisi perasaan dan kesejahteraan emosional karyawan. Dukungan instrumental Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas, bantuan, serta sumber daya yang secara langsung mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dukungan informasional Mengacu pada kejelasan informasi, arahan kerja, serta umpan balik yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Dukungan penghargaan Ditunjukkan melalui bentuk apresiasi atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan karyawan.

Kondisi kerja yang mendukung Mendukung tingkat kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja yang dapat menunjang produktivitas karyawan. Likert 1–5

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

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

3.4 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 mengetahui apakah seluruh variabel



dx.doi.org | IMPLEMENTASI DATA MINING MENGGUNAKAN METODE REGRESI DATA PANEL UNTUK MEMPREDIKSI CAPAIAN INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA
<http://dx.doi.org/10.36040/jati.v7i5.7260>

independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (T) dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan 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.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 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) Persentase

Jenis Kelamin Laki-laki 94 80%

Perempuan 26 20%

Usia 21 – 30 tahun 47 39,



2%
31 – 40 tahun 56,46%,
> 40 tahun 17,14,

2%
Lama Bekerja < 1 Tahun 6,48%,
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.

4.2 Uji Validitas

Variabel Item R Hitung R Tabel (N=120, $\alpha=0,5$) Keterangan

Resiliensi Kerja X1_1	0,726
(X1) 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
Dukungan Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) X1_9 X1_10 X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7 X2_8 X2_9 X2_10 X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_5 X3_6 X3_7 X3_8 X3_9 X3_10 0,

754	0,645	0,807	0,687	0,763	0,828	0,803	0,836	0,766	0,850	0,751	0,788	0,826	0,810	0,791	0,730	0,792	0,720	0,793	0,800	0,779	0,793	0,179	0,179	Valid	Valid
-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Produktivitas Kerja (Y) Y_1 Y_2 Y_3 Y_4 Y_5 Y_6 Y_7 Y_8 Y_9 Y_10 0,800 0,822 0,781 0,778 0,833 0,866 0,805 0,780 0,831 0,817 0,179 Valid

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.

4.3 Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Jumlah Item Nilai 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.



4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual
N 120
Normal Parameters,b Mean 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 .200d

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.

**10**

8. THE INFLUENCE OF HALAL LABELS, INCOME, PRODUCT INGREDIENTS, AND LIFESTYLE ON CONSUMER PURCHASE INTEREST IN IMPORTED KOREAN COSMETIC P...
♥ Comes from my group

Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. Collinearity Statistics

B Std. Error Beta

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.



3. Uji Heteroskedastisitas

**11**

8. THE INFLUENCE OF HALAL LABELS, INCOME, PRODUCT INGREDIENTS, AND LIFESTYLE ON CONSUMER PURCHASE INTEREST IN IMPORTED KOREAN COSMETIC P...
♥ Comes from my group

Coefficientsa

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 Heterokedasitas.

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.

4.5 Uji Hipotesis

1.

**12**

8. THE INFLUENCE OF HALAL LABELS, INCOME, PRODUCT INGREDIENTS, AND LIFESTYLE ON CONSUMER PURCHASE INTEREST IN IMPORTED KOREAN COSMETIC P...
♥ Comes from my group

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig.

B Std. Error Beta

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 = Koefiensi Regresi
X1 = Resiliensi Kerja
X2 = Dukungan Organisasi
X3 = Motivasi Kerja
e = Error Term


Hasil analisis mengindikasikan bahwa koefisien regresi memiliki interpretasi sebagai berikut:

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.

Resiliensi Kerja (X1)
Koefisien regresi positif sebesar 0,287 mengindikasikan bahwa resiliensi memiliki hubungan searah dengan Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukan bahwa setiap peningkatan Resiliensi sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 0,287.

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.

Motivasi Kerja (X3)
Koefisien regresi positif sebesar 0,437 mengidentifikasi bahwa Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja memiliki hubungan positif. Yang artinya peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja yaitu sebesar 0,437, sehingga pada variabel ini memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan pada variabel independen lainnya.



2. Uji Parsial (Uji T)

13

8. THE INFLUENCE OF HALAL LABELS, INCOME, PRODUCT INGREDIENTS, AND LIFESTYLE ON CONSUMER PURCHASE INTEREST IN IMPORTED KOREAN COSMETIC P...
Comes from my group

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

14

repo.darmajaya.ac.id
http://repo.darmajaya.ac.id/20318/12/8.%208ab%20IV.pdf

lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Uji Simultan (Uji F)

15

8. THE INFLUENCE OF HALAL LABELS, INCOME, PRODUCT INGREDIENTS, AND LIFESTYLE ON CONSUMER PURCHASE INTEREST IN IMPORTED KOREAN COSMETIC P...
Comes from my group

ANOVAa				
Model Sum of Squares df Mean Square F Sig.				
1 Regression				

16

Document from another user
Comes from another group

546.122 3 1182.041 115.743 .000b
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.



21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environmental awareness dan green marketing mix terhadap loyalitas.docx | 21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environm...
Comes from my group

Uji Koefisien Determinasi (R^2)



8. THE INFLUENCE OF HALAL LABELS, INCOME, PRODUCT INGREDIENTS, AND LIFESTYLE ON CONSUMER PURCHASE INTEREST IN IMPORTED KOREAN COSMETIC P...
Comes from my group

Model Summary^b

Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate

1

.866a 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 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya.

Dapat diketahui pada temuan ini bahwa kemampuan karyawan dalam menghadapi bangkit dari kesulitan, tekanan kerja, serta beradaptasi terhadap perubahan memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. 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 temuan penelitian sebelumnya 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. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa resiliensi kerja yang paling dominan yaitu kemampuan karyawan dalam memandang tekanan sebagai bagian dari tantangan pekerjaan.



Pada kondisi ini kemampuan mereka untuk tetap melaksanakan tugas secara optimal meskipun dalam situasi kerja yang menuntut. Temuan ini menegaskan bahwa resiliensi kerja memiliki peran penting didalam menjaga konsistensi kinerja karyawan pada saat menghadapi berbagai hambatan kerja.

Pada CV perusahaan ini, resiliensi kerja berperan penting untuk menjaga produktivitas karyawan di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang baik cenderung mampu mengelola stres, menjaga kontrol diri, serta mempertahankan motivasi kerja, sehingga mendukung keberlanjutan produktivitas dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Dukungan Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya.

Hasil pada penelitian ini ialah mengindikasikan bahwa dukungan organisasi berperan nyata didalam meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan yang diberikan, perhatian, penghargaan oleh organisasi kepada karyawan dapat mendorong untuk peningkatan produktivitas kerja. Jadi semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, maka semakin besar dorongan mereka untuk bekerja lebih maksimal dan optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [2] ; [8] ; [23] dan tidak sejalan dengan penelitian [10].

Secara teoritis, dukungan organisasi tercermin melalui perhatian pimpinan, keadilan dalam perlakuan organisasi, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhatian dan dukungan pimpinan menjadi aspek yang paling dominan, terlihat dari mayoritas responden yang menyatakan bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan serta kebutuhan kerja karyawan. Kondisi tersebut pengakuan dan menumbuhkan rasa dihargai bahwa karyawan merupakan peran penting dalam organisasi.

Dukungan organisasi berpersepsi positif mampu membentuk lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Didalam perusahaan ini, dukungan organisasi berperan sebagai faktor eksternal yang memperkuat loyalitas dan komitmen kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas.



doi.org | Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Makin Group Tbk Tebo
<https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2043>

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di

CV Himpunan Abadi Surabaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan merupakan faktor yang 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 konsisten dengan temuan penelitian oleh [28] ; [29] ; [11] dan tidak sejalan dengan penelitian [12].

Implikasi teoritis dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan tercermin melalui beberapa indikator utama, yaitu semangat kerja, dorongan untuk berprestasi, serta adanya penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal menjadi faktor paling dominan. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden yang menyatakan bahwa adanya target kerja yang jelas serta sistem penghargaan mampu mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Kondisi tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan tingkat usaha serta mutu kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan CV Himpunan Abadi Surabaya untuk bekerja dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Karyawan yang memiliki motivasi kuat tidak hanya berfokus pada pemenuhan standar kerja, tetapi juga berupaya memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, penguatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian manajerial karena berkontribusi secara berkelanjutan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pada resiliensi kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial ataupun simultan. Pada temuan 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 cukup memadai dalam menggambarkan hubungan antarvariabel. Hasil 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.