



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

Avil Dwi Saputra^{1*}, Hasan Ubaidillah², Rifdah Abadiyah³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*E-mail Korespondensi: avilsaputra017@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 19-12-2025

Revision: 07-01-2026

Published: 14-01-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1346

A B S T R A K

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.

A B S T R A C T

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

Acknowledgment

2717



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*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

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 (Sinuraya & Harmen, 2024). Selain itu, dukungan organisasi yang kuat terbukti berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas, karena karyawan merasa dihargai, didukung untuk mencapai target perusahaan (Khasanah & Rizqi, 2023). 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 (Afifah et al., 2024). Selain itu, ketidakpastian kerja (*job insecurity*) dan Resiliensi dapat memperburuk kondisi mental karyawan, sehingga berdampak negatif pada kinerja dan pencapaian target perusahaan (Antonio & Kurniawan, 2024). 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

2718

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 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 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 (Bairawati & Prapanca, 2023). 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, sementara hasil observasi awal juga menunjukkan adanya permasalahan terkait pencapaian target, kualitas produk, dan disiplin kerja (Bairawati & Prapanca, 2023). 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 (Yusrin & Kurniaty, 2023), 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 (Yusrin & Kurniaty, 2023), sementara

studi lain seperti pada sektor kesehatan menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan ($p = 0,359$) (Simanjuntak et al., 2024). Pada dukungan organisasi juga mengungkapkan bahwa kolerasi positif dan signifikan (Kustiawan et al., 2023). 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 (Izati et al., 2024). Sedangkan pada penelitian Dudija et al. (2024) 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 (Nabihah et al., 2025). ada temuan yang menyatakan bahwa motivasi tidak menjadi prediktor kuat apabila sistem penghargaan dan lingkungan kerja tidak mendukung (Leihitu et al., 2022). 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 (Ibrahim & Hussein, 2024).

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 produk-

tivitas optimal secara berkelanjutan.

METODE 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 (Susanto et al., 2023). 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. 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 (Subhaktiyasa, 2024). 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.

Analisis statistik dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta mengetahui pengaruh Resiliensi Kerja, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel dependen. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) melalui tahapan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi berganda dengan uji simultan (F) dan uji parsial (t) guna memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form kepada seluruh karyawan CV Himpunan Abadi Surabaya sebagai responden penelitian, dengan instrumen yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur mengguna-

kan skala Likert lima poin. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, serta didukung oleh data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan dan literatur ilmiah yang relevan sebagai bahan pendukung analisis penelitian.

HASIL

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel (N=120, $\alpha=0,5$)	Keterangan
Resiliensi Kerja (X1)	X1_1	0,726	0,179	Valid
	X1_2	0,723		
	X1_3	0,822		
	X1_4	0,559		
	X1_5	0,660		
	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	0,179	Valid
	X2_2	0,687		
	X2_3	0,763		
	X2_4	0,828		
	X2_5	0,803		
	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	0,179	Valid
	X3_2	0,810		
	X3_3	0,791		
	X3_4	0,730		
	X3_5	0,792		
	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	0,179	Valid
	Y_2	0,822		
	Y_3	0,781		
	Y_4	0,778		
	Y_5	0,833		
	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.

Hasil Uji Realibitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibitas 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.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,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		.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.

Uji Multikolinearitas

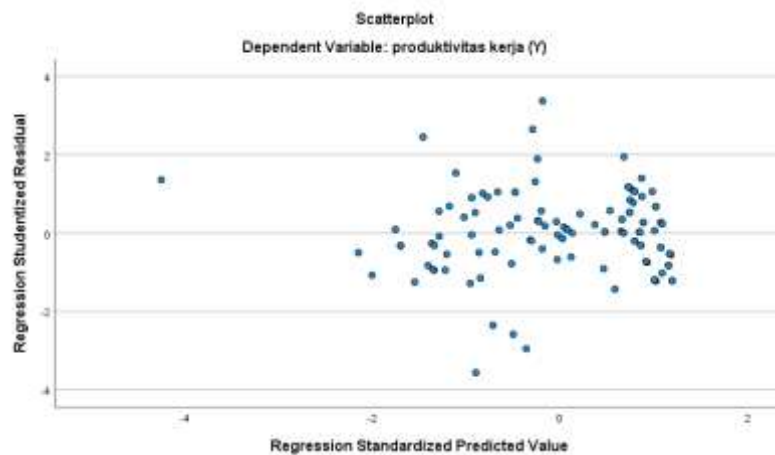
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

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

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

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

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatter Plot

Sumber : SPSS 25

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

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients 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
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Resiliensi Kerja
X_2	= Dukungan Organisasi
X_3	= Motivasi Kerja
e	= <i>Error Term</i>

Hasil analisis mengindikasikan bahwa koefisien regresi memiliki interpretasi sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta 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 (X_1)

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 (X_2)

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 (X_3)

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.

Uji Persial (T)

Tabel 7. Uji Persial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		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 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) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Simultan (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.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. 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

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 Sinuraya dan Harmen (2024) dan tidak sejalan dengan penelitian (Simanjuntak et al., 2024).

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

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 Khasanah dan Rizqi (2023) dan tidak sejalan dengan penelitian (Dudija et al., 2024).

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

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 Nabihah et al. (2025) dan tidak sejalan dengan penelitian (Leihitu et al., 2022).

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.



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.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiqah, V., Utami, T. N., & Aidha, Z. (2024). Hubungan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu. *Jurnal Kesehatan Komunitas (Journal of Community Health)*, 10(2), 254–261. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol10.iss2.1859>
- Antonio, A. N., & Kurniawan, J. E. (2024). *Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Job Insecurity sebagai Mediator*. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13152>
- Bairawati, C., & Prapanca, D. (2023). The Influence of Democratic Leadership Style, Work Productivity and Career Development on Work Motivation on Employees. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1). <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.844>
- Dudija, N., Naibaho, S., & Wibowo, S. B. (2024). Enhancing Performance: The Role of Organizational Culture, Commitment, and Support in Indonesian Paper Industry. *Jurnal Psikologi*, 51(2), 141. <https://doi.org/10.22146/jpsi.81915>
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship Between Resilience at Work, Work Engagement and Job Satisfaction Among Engineers: A Cross-Sectional Study. *BMC Public Health*, 24(1), 1077. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Izati, N., Azhar, & Prabujaya, S. P. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support, Need for Achievement dan Transformational Leadership terhadap Employee Performance: Merit System sebagai Moderator. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 15(3), 293–317. <https://doi.org/10.29244/jmo.v15i3.57464>
- Khasanah, M., & Rizqi, N. F. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Hidayah Tegal. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1, 190–207.
- Kustiawan, U., Septiyaningsih, Syah, T. Y. R., Rojuaniah, & Budiman, A. (2023). 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)*, 7(1), 128–139. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v7i1.33913>
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3, 61–66.
- Nabihah, H., Majid, A., & Bait, J. F. (2025). Produktivitas Kerja Usaha Gerabah La: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 41(2). <https://doi.org/10.58906/melati.v41i2.201>
- Simanjuntak, W. A. Y., Hartono, & Hulu, V. T. (2024). Hubungan Resiliensi dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD Royal Prima Marelan. *Jurnal Kedokteran Ibnu Nafis*, 13(2), 59–63. <https://doi.org/10.30743/jkin.v13i2.647>
- Sinuraya, Z. S., & Harmen, H. (2024). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Time Management, dan Work Resilience terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9, 1303–1323. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i2.22777>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Soehaditama, J. P. (2023). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 3(1).
- Yusrin, N., & Kurniaty, D. (2023). Pengaruh Resiliensi terhadap Produktivitas Kerja KaTY - JOUR AU - Nabihah, H. AU - Majid, A. AU - Bait, J. F. TI - Produktivitas Kerja Usaha Gerabah La: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik JO - Media Komunikasi Ilmu Ekonomi VL - 41 IS - 2 PY - 2025. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i1.653>