

Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud Hidayah Tegal

Muthi'atul Khasanah
Universitas Bhamada Slawi
mutiahb@gmail.com

Nur Faizatur Rizqi
Universitas Pancasakti Tegal
Email: nurfaizaturrizqi@gmail.com

Jl. Halmahera No.KM. 01, Mintaragen, Kec. Tegal Tim., Kota Tegal,
Jawa Tengah 52121

Korespondensi penulis: mutiahb@gmail.com

Abstract.

National songkok's Domestic Economy UD Hidayah is a micro, small, and medium-sized enterprise (MSMEs) that produces songkok velvet, and it is attempting to grow its business by preserving quality, boosting production, and broadening its sales reach in order to boost revenue. This study falls under the topic of quantitative causal-associational research. data collection methods tools that will be used to collect data are questionnaires and interviews. The data analysis method used is the successive interval method, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and Coefficient of Determination Analysis. The results of this study are 1) "from a partial test of organizational support for work productivity using the t test obtained a tcount of 3.699 > ttable 2.026 and a sig value = 0.001 <0.05, 2) From a partial test of work attitudes on work productivity using the t test obtained a tcount value of 4.122 > ttable 2.026 and a sig value = 0.000 <0.05, 3) From the simultaneous test using SPSS, an Fcount value of 36.597 > Ftable 2.86 was obtained and a sig value = 0.000 <0.05." The conclusions of this study are 1) "there is an influence of organizational support on work productivity of UD Hidayah Tegal employees, 2) there is an influence of work attitude on work productivity of UD Hidayah Tegal employees, 3) there is a significant influence of organizational support and work attitude on work productivity of UD Hidayah employees Tegal."

Keywords: *Organizational Support; Work Attitude; Work Productivity.*

Abstrak.

Perekonomian Domestik Songkok Nasional UD Hidayah merupakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang memproduksi songkok beludru, dan berusaha untuk mengembangkan usahanya dengan menjaga kualitas, meningkatkan produksi, dan memperluas jangkauan penjualannya untuk meningkatkan pendapatan. Penelitian ini termasuk dalam topik penelitian kausal-asosiasi kuantitatif. metode pengumpulan data alat yang akan di gunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah method successive interval, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan Analisis Koefisien Determinasi.

Received Januari 30, 2023; Revised Februari 10, 2023; Maret 20, 2023

* Muthi'atul Khasanah, mutiahb@gmail.com

Hasil penelitian ini adalah 1) “dari pengujian parsial dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,699 > t_{tabel}$ $2,026$ dan nilai $sig = 0,001 < 0,05$, 2) Dari pengujian parsial sikap kerja terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,122 > t_{tabel}$ $2,026$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, 3) Dari pengujian uji simultan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $36,597 > F_{tabel}$ $2,86$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$.” Kesimpulan penelitian ini adalah 1) “terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan UD Hidayah Tegal, 2) terdapat pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Hidayah Tegal, 3) terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh dukungan organisasi dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Hidayah Tegal.”

Kata kunci: Dukungan organisasi; Sikap kerja; produktivitas kerja

LATAR BELAKANG

Transformasi yang bergerak cepat di tempat kerja membawa serta prospek yang sah untuk pertumbuhan profesional dan pembentukan beberapa bisnis. Bisnis beroperasi dalam lanskap peraturan yang terus berubah. Tren di pasar internasional, ketidakpastian politik, pergeseran ekonomi, dan kemajuan teknologi semuanya akan berkontribusi pada pergeseran yang akan datang (Porter, Maulana, & Hutauruk, 1991). Kesuksesan atau kegagalan sebuah perusahaan adalah hasil dari perubahan konstan dalam lingkungannya. Untuk menghadapi kesulitan yang akan datang, bisnis perlu meningkatkan efisiensi atau kinerjanya, misalnya dengan menurunkan biaya tenaga kerja, mengembangkan produk baru, atau meningkatkan kualitas dan produktivitas produk yang sudah ada.

Sama seperti populasi manusia yang tumbuh setiap tahun, demikian pula tingkat kemajuan semua bidang masyarakat. Indonesia yang merupakan salah satu negara terbesar di dunia juga merupakan salah satu negara berkembang di dunia. Kemajuan Indonesia tidak terlepas dari masyarakatnya yang tidak pernah berhenti bekerja tanpa lelah dan melakukan pekerjaan dengan sangat baik (Sunarsi, 2018). Bisnis yang beroperasi di berbagai industri membutuhkan kulit tebal untuk bertahan di pasar kejam saat ini dan membangun margin keuntungan mereka yang sudah mengesankan.

Di era modern, terutama di dunia bisnis, ada beberapa batasan jarak dalam kegiatan ekonomi. Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat, para pengusaha perlu berinovasi dengan mengembangkan strategi baru dan memodifikasi pengendalian organisasi agar tidak dikompromikan oleh para pesaingnya (Haryanto, 2007). Dalam situasi tersebut, dunia bisnis sangat kompetitif dan kondisi ekonomi

berubah dengan cepat sehingga organisasi perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk menjaga kelangsungannya (Devi, 2009), dalam situasi seperti ini, perusahaan yang siap bersaing harus mengelola secara efektif. Manajemen yang efektif dapat diwujudkan dengan mendukung sumber daya manusia internal. Keberhasilan karyawan perusahaan itulah yang menghasilkan kepercayaan dan loyalitas tenaga kerjanya.

Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada upaya karyawannya. Ketika produktivitas tinggi, semua orang menang, tetapi terutama perusahaan dan pekerja. Disposisi optimis tercermin dalam peningkatan produktivitas, yang pada gilirannya mencerminkan etos kerja karyawan. Dengan demikian, baik perusahaan maupun pekerja tertarik untuk mencari cara untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai ukuran keberhasilan dalam menjalankan bisnis karena berkontribusi pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya memperluas perusahaan, mempertahankan keberadaannya, dan menghasilkan keuntungan. Upaya setiap karyawan berkontribusi pada keseluruhan kinerja bisnis, yang pada gilirannya memengaruhi keluaran organisasi. Diharapkan kondisi kerja yang lebih baik akan dihasilkan dari peningkatan produktivitas di kalangan karyawan (Pitriyani & Halim, 2020: 56).

Ketika pekerja merasa kontribusi mereka kepada perusahaan dihargai dan kesejahteraan mereka adalah prioritas, mereka cenderung bertahan. Keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik tidaklah cukup; pekerja juga membutuhkan sumber daya perusahaan di belakang mereka untuk benar-benar mencapainya. Pekerja yang berusaha paling keras harus diberi imbalan yang setimpal, dengan upah yang mencerminkan pencapaian mereka dalam pekerjaan, akses ke sumber daya yang sesuai, dan bahkan mungkin promosi atau bentuk pengakuan institusional lainnya yang meningkatkan kesejahteraan materi mereka. Anggota staf yang memiliki kesan baik terhadap perusahaan cenderung menunjukkan sikap dan tindakan yang lebih proaktif dan kooperatif di tempat kerja (Haekal, 2016: 77).

Penggabean (2002: 187) berpendapat bahwa perasaan seseorang tentang pekerjaannya berasal dari evaluasi yang mereka buat terhadap orang-orang dan situasi yang mereka hadapi di sana. Sedangkan penilaian suka atau tidak suka seseorang terhadap unsur-unsur lingkungan kerja yang dihasilkannya dilihat dari sikap kerjanya, seperti

dikemukakan oleh Margaretha dan Natalia (2012). Sikap kerja adalah cara pekerja melakukan semua yang perlu dilakukan di tempat kerja, dan sejauh mana upaya seseorang dihargai. Salah satu definisi sikap kerja seseorang adalah kecenderungan mereka untuk memiliki pemikiran dan sentimen positif atau negatif tentang pekerjaannya (Purwanto, 2008:87).

Di Desa Kajen, Kecamatan Talang, Kabupaten Tegal terdapat Home Industri UD Hidayah, produsen Songkok nasional yang menjadi salah satu penopang perekonomian masyarakat setempat sebagai kegiatan industri kreatif yang meningkatkan pendapatan keluarga.

Home Industri songkok nasional UD Hidayah, salah satu anggota industri songkok nasional, membuat peci beludru sebagai usaha mikro, kecil, atau menengah. Bisnis rumahan Cina berusaha untuk tumbuh dengan meningkatkan output mereka sambil mempertahankan standar yang tinggi. Oleh karena itu, pemilik usaha Home Industry Cina perlu memfokuskan pikiran dan perhatiannya untuk mengembangkan keuntungan usaha mikro, kecil, dan menengahnya.

Untuk menjamin keberlangsungan perusahaan, pelaku bisnis harus menyadari bahwa untuk memperoleh produktivitas staf yang tinggi diperlukan fokus pada masalah “pengetahuan, keterampilan, bakat, motivasi, dan sikap, yang merupakan faktor pendorong tercapainya produktivitas kerja”.

Di UD Hidayah terdapat indikasi kurangnya dukungan organisasi antara lain, penghargaan terhadap kontribusi perusahaan jauh lebih rendah bagi karyawan dengan produktivitas baik, karyawan yang rajin dan tidak tekun masih dihargai sama, yang secara tidak langsung menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja terhadap bisnis sehingga tujuan bisnis yang juga harus dibangun tidak tercapai.

Di UD Hidayah Secara khusus, tim manajemen ini adalah departemen produksi mempunyai tugas dan bertindak jadi penghubung produksi dan pemasaran, Karena memegang peranan penting dan terpenting bagi perusahaan, maka untuk mencapai poin-poin manajemen seperti keterampilan dan sikap komunikasi, diperlukan sumber daya manusia dengan sikap kerja prima dan selaras dengan lingkungan kerja. Dalam hal ini sikap kerja karyawan masih kurang memadai dan acuh terhadap lingkungan kerja. Misalnya di tempat kerja, masih kurangnya kesadaran karena beberapa karyawan masih

belum memanfaatkan keselamatan kerja, yang dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan. Beberapa sikap bekerja di perusahaan terus menimbulkan ketidaksesuaian di tempat kerja. Selain itu, kehadiran dan ketepatan waktu juga menjadi indikator rekrutmen karyawan

KAJIAN TEORITIS

Pengaruh Dukungan organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi mereka lebih cenderung bekerja keras untuk itu. Ini karena pekerja yang merasa dihargai oleh pemberi kerjanya lebih cenderung berperan aktif dalam membentuk tempat kerja dan industri mereka. Jika pekerja memiliki keyakinan bahwa perusahaan mereka bertanggung jawab dan memperhatikan mereka, mereka lebih cenderung melakukan upaya ekstra untuk memenuhi tugas mereka.

Persepsi karyawan tentang penghargaan dan kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan mereka terkait dengan sejauh mana organisasi mereka memberikan dukungan, seperti yang dinyatakan oleh Rhoades dan Einsenberger (2002:357). Tingkat dukungan organisasi yang tinggi mengarah pada hubungan yang lebih positif dan rasa kesadaran organisasi yang tinggi di pihak karyawan. Menurut temuan penelitian Nusa Putra, Moeins, dan Kasmir (2019) yang berjudul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Sikap Karyawan Terhadap Produktivitas Kerjanya di PT Prima Utama, dukungan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap output pekerja”.

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Mangkunegara (2013) salah satu aspek kinerja adalah sikap. Sikap adalah ketika bekerja mengorbankan jasa, tubuh, atau pikiran untuk menciptakan produk atau jasa yang memberikan kinerja yang baik dari kerja keras dan dievaluasi menurut gagasan bahwa kesuksesan adalah hasil dari upaya yang terfokus, emosi positif, dan tindakan strategis. Mempekerjakan individu atau kelompok orang untuk mempromosikan hubungan yang harmonis, harmonis dan seimbang di suatu organisasi meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan Pitriyani & Halim (2020) mengenai “Sikap Kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Meranti Medan”, hasil

penelitiannya menyatakan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Meranti Medan.

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas

Nusa Putra, Moeins, dan Kasmir (2019) menunjukkan sikap kerja yang positif dan dukungan organisasi yang kuat menghasilkan produktivitas kerja yang lebih besar.

Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Nusa Putra, Moeins, dan Kasmir (2019) tentang “pengaruh dukungan organisasi dan sikap kerja terhadap produktivitas staf di PT. Prima Utama, keberadaan kedua faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap output”.

Hipotesis adalah asumsi dasar kemudian menghasilkan teori yang masih harus diuji. Hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Terdapat pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Hidayah Tegal.

H₂ : Terdapat pengaruh Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Hidayah Tegal.

H₃ : Terdapat pengaruh Dukungan Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Hidayah Tegal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kategori kuantitatif penelitian asosiatif kausal. Sebuah penelitian asosiatif kausal adalah salah satu di mana dampak dari beberapa variabel diselidiki. Dampak dan pengaruh dari faktor-faktor yang diselidiki dibahas. Karena informasi yang digunakan untuk memeriksa ikatan antara variabel bersifat numerik, metode kuantitatif diadopsi untuk analisis. Penelitian ini sampelnya adalah karyawan UD Hidayah Tegal sebanyak 41 orang karyawan. Metode pengambilan sampel adalah desain sampel jenuh. Ketika semua anggota populasi diambil sampelnya, metode yang dikenal sebagai sampling saturasi digunakan.

Uji validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Setiap perhitungan membuktikan kebenaran pertanyaan. “Butir pernyataan tersebut dikatakan valid atau sah jika r hitung \geq daripada r tabel . Butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid jika r hitung \leq daripada r tabel.”

Uji Reliabilitas

Sementara instrumen valid bisa diandalkan, instrumen andal tidak selalu valid. Untuk memastikan validitas, perlu dilakukan uji reliabilitas instrumen. Dalam konteks ini, reliabilitas konsistensi internal digunakan untuk mengevaluasi ketergantungan data dalam penelitian ini. Berikut adalah contoh penggunaan rumus Alpha untuk menentukan keterandalan instrumen dalam penelitian ini (Arikunto, 2010: 239):

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas interval seluruh instrumen

r_b = Korelasi produk momen antara belahan pertama dan kedua

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas, didefinisikan Ghazali (2018:110), adalah metode menentukan variabel independen atau dependen mengikuti distribusi normal. Uji statistik "*non parametrik satu Kolmogorov Smirnov*" untuk memeriksa normalitas. Nilai α digunakan untuk menguji normalitas *one kolmogorov smirnov* adalah 0,05 sehingga apabila angka probabilitas kurang dari nilai α maka variabel tidak terdistribusi secara normal. Sebaliknya “angka probabilitas lebih dari nilai α maka variabel terdistribusi secara normal.”

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17135354
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.046
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai hitung signifikansi *Kolmogorov Smirnov* untuk *unstandardized residual* adalah 0,200. Probabilitas lebih besar dari ambang batas 0,05 yang ditetapkan sebagai tingkat signifikansi statistik. Disimpulkan data penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan mengetahui variabel bebas saling berkorelasi satu sama lain. Lebih dari sepuluh poin korelasi antara variabel independen merupakan indikasi multikolinieritas. Variabel independen dalam model regresi yang andal harus independen satu sama lain. Regresi yang benar-benar bebas multikolinieritas. Data bebas multikolinieritas jika $VIF < 10$ dan toleransi $> 0,10$.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

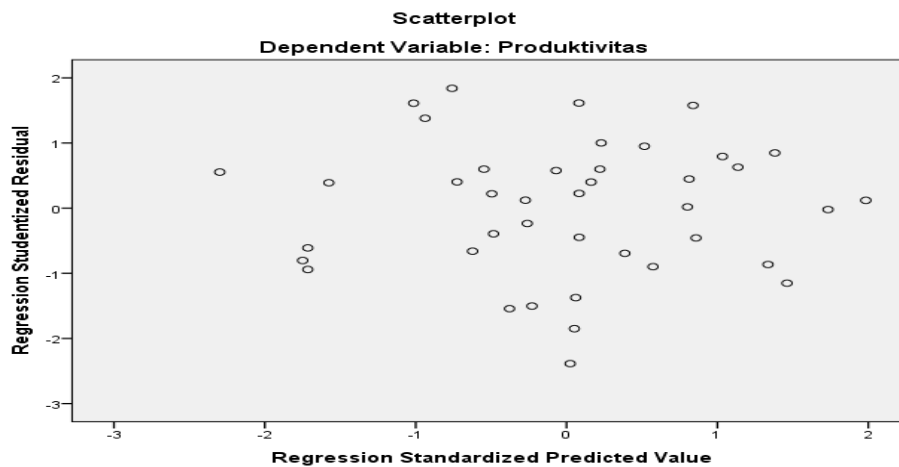
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Dukungan organisasi	.662	1.512
	Sikap kerja	.662	1.512

a. Dependent Variable: Produktivitas

“Hasil uji asumsi klasik bagian statistik kolinearitas memperlihatkan nilai VIF untuk kedua variabel bebas masing-masing 1,512 kurang dari 10 sehingga tidak melebihi batas nilai VIF yang diperbolehkan yaitu maksimal 10.” Oleh karena itu kami dapat menyimpulkan bahwa masalah multikolinearitas dalam model regresi tidak ada.

Uji Heteroskedastisitas

Ketidaksetaraan variabel dari satu pengamatan residual ke pengamatan berikutnya inilah yang dicari oleh uji heteroskedastisitas.



Gambar 1 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Titik-titik pada grafik scatterplot tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak ada pola reguler yang terlihat. Hal ini menunjukkan model regresi bersifat homoskedastik.

Analisis Regresi Berganda

Tujuan dari studi regresi berganda ini untuk meramalkan kekuatan asosiasi berdasarkan informasi tentang variabel independen. Menerapkan analisis regresi berganda pada hipotesis penelitian. Dengan menggunakan informasi tentang variabel independen, besaran variabel dependen diprediksi dengan analisis regresi berganda.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		w			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.832	2.503		1.930	.061
	Dukungan organisasi	.402	.109	.431	3.699	.001
	Sikap kerja	.343	.083	.481	4.122	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Persamaan regresi ditemukan dengan analisis regresi berganda berbasis SPSS “ $\hat{Y} = 4,832 + 0,402 X_1 + 0,343 X_2$ ”. Dengan persamaan regresi berganda di atas, kita melakukan analisis:

- “Konstanta sebesar 4,832 artinya variable dukungan organisasi dan sikap kerja bernilai nol atau konstan maka produktivitas kerja karyawan UD Hidayah Tegal sebesar 4,832.
- Koefisien regresi untuk variabel dukungan organisasi sebesar 0,402 dan bertanda positif artinya jika variabel dukungan organisasi ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan UD Hidayah Tegal.
- Koefisien regresi untuk variabel sikap kerja sebesar 0,343 dan bertanda positif artinya jika variabel sikap kerja ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan UD Hidayah Tegal.”

Uji Parsial

Untuk tujuan khusus memperkirakan kepentingan relatif dari pengaruh faktor independen pada variabel dependen:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial

Model		w			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.832	2.503		1.930	.061
	Dukungan organisasi	.402	.109	.431	3.699	.001
	Sikap kerja	.343	.083	.481	4.122	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Perhitungan uji parsial yang disebutkan di atas menunjukkan:

1. “Dari pengujian parsial dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,699 > t_{tabel}$ 2,026 dan nilai nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan UD Hidayah Tegal.
2. Dari pengujian parsial sikap kerja terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,122 > t_{tabel}$ 2,026 dan nilai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Hidayah Tegal.”

Uji Simultan

Uji F menentukan model penelitian ini sesuai atau tidak, atau apakah variabel independen benar-benar merupakan variabel penjelas dari variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.257	2	181.628	36.597	.000 ^b
	Residual	188.591	38	4.963		
	Total	551.848	40			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Sikap kerja, Dukungan organisasi

Pengujian uji simultan dengan SPSS diperoleh “nilai F_{hitung} sebesar $36,597 > F_{tabel}$ 2,86 dan nilai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ” disimpulkan output karyawan UD Hidayah Tegal secara signifikan dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan sikap kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa cocok model dengan data dan menunjukkan berapa banyak variasi keseluruhan dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan model.

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.640	2.22776

a. Predictors: (Constant), Sikap kerja, Dukungan organisasi

Analisis di atas menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,640 yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan sikap kerja berkontribusi sebesar 64% terhadap produktivitas karyawan UD Hidayah Tegal, sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Dukungan organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian parsial dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja memakai “uji t didapat nilai t_{hitung} sebesar $3,699 > t_{tabel}$ 2,026 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ ” sehingga pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan UD Hidayah Tegal.

Menurut Rhoades & Einsenberger (2002:357) Dukungan organisasi terkait dengan kesadaran pekerja betapa perusahaan menghargai upaya mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Ketika seorang karyawan memiliki kesan yang baik tentang perusahaan, mereka lebih mungkin mengalami rasa memiliki di sana dan menganggap diri mereka sebagai anggota tim yang berkontribusi.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa UD Hidayah Tegal memberikan dukungan kepada karyawan dengan penilaian yang adil terhadap kontribusi karyawan dalam bekerja, serta memberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan perundangan sehingga karyawan mendapatkan keadilan. UD Hidayah Tegal sebagai perusahaan yang

memproduksi peci yang berkualitas menghargai hasil kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Menurut responden penelitian pimpinan di UD Hidayah Tegal mempunyai empati dan rasa peduli terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga dukungan dari perusahaan dan pimpinan tersebut mampu memberi semangat kepada karyawan dan produktivitas karyawan akan meningkat.

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis yaitu mendukung penelitian yang dilakukan Nusa Putra, Moeins, & Kasmir (2019) mengenai “dukungan organisasi dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Prima Utama” dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian parsial sikap kerja terhadap produktivitas kerja dengan “uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,122 > t_{tabel}$ $2,026$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Hidayah Tegal”.

Menurut Mangkunegara (2013) salah satu aspek kinerja adalah sikap. Sikap adalah ketika bekerja mengorbankan jasa, tubuh, atau pikiran untuk menciptakan produk atau jasa yang memberikan kinerja yang baik dari kerja keras dan dievaluasi berdasarkan gagasan kesuksesan adalah hasil dari upaya terkonsentrasi, emosi positif, dan tindakan strategis. Mempekerjakan individu atau kelompok orang untuk mempromosikan hubungan yang harmonis, harmonis dan seimbang dalam suatu organisasi meningkatkan kinerja.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu karyawan UD Hidayah Tegal memiliki sikap kerja sesuai harapan perusahaan seperti terjalin hubungan baik antar karyawan, terjalin hubungan baik karyawan dengan pimpinan yang didukung oleh pengawasan pimpinan terhadap karyawan. Tersedianya fasilitas yang karyawan pada pekerjaannya juga memberikan sikap kerja yang positif karyawan akan membuat karyawan

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis yaitu mendukung penelitian yang dilakukan Pitriyani & Halim (2020) mengenai “sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Meranti Medan”, dimana hasil penelitiannya

menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Meranti Medan.

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas

Pengujian uji simultan dengan SPSS “nilai F_{hitung} sebesar $36,597 > F_{tabel} 2,86$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ” output karyawan di UD Hidayah Tegal secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor termasuk dukungan organisasi dan sikap terhadap pekerjaan.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting, termasuk fakta bahwa layanan dukungan UD Hidayah dan pandangan positif karyawannya akan menghasilkan output yang lebih besar, dimana karyawan bersedia melaksanakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan dan mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Karyawan juga mau secara bersama-sama bertanggung jawab atas kualitas kerja.

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis yaitu mendukung penelitian yang dilakukan Nusa Putra, Moeins, & Kasmir (2019) mengenai “dukungan organisasi dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Utama”, pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi dan sikap kerja terhadap produktivitas karyawan ditemukan di penelitiannya. Nusa Putra, Moeins, dan Kasmir (2019) menunjukkan sikap kerja yang positif dan dukungan organisasi yang kuat menghasilkan produktivitas kerja yang lebih besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan rangkuman penelitian dan pembahasannya, antara lain: Berdasarkan hasil uji-t yang menyelidiki dampak dukungan organisasi terhadap produktivitas karyawan, staf UD Hidayah Tegal dapat dikatakan memperoleh manfaat dari tingkat dukungan yang lebih tinggi dari atasannya. Pekerja di UD Hidayah Tegal dapat dikatakan memperoleh manfaat dari pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji-t yang positif yang hanya menguji secara parsial pengaruh sikap terhadap output. Produktivitas karyawan di UD Hidayah Tegal dipengaruhi secara signifikan baik oleh dorongan perusahaan maupun pandangan positif mereka terhadap pekerjaan, seperti yang ditunjukkan oleh tes yang dilakukan bersamaan. Koefisien determinasi yang dihitung sebesar 0,640 menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan

sikap kerja menyumbang 64% dari varian produktivitas karyawan di UD Hidayah Tegal, sedangkan sisanya sebesar 36% disebabkan oleh faktor lain.

Saran

Saran yang penulis berikan dengan hasil penelitian ini: UD Hidayah Tegal diharapkan dapat lebih memberikan dukungan kepada karyawan agar produktivitas karyawan semakin meningkat. Dukungan dapat berupa keadilan dalam memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi kerja karyawan serta menghargai setiap kontribusi karyawan. Dukungan dari UD Hidayah Tega kepada karyawan juga dapat berupa dukungan dari atasan kepada karyawan dengan menghargai hasil kerja karyawan dan kepedulian mengenai kesejahteraan karyawan. Selain itu, UD Hidayah Tegal juga sebaiknya memberikan kompensasi yang berkeadilan bagi semua karyawan. UD Hidayah Tegal sebaiknya meningkatkan sikap kerja karyawan dengan melengkapi fasilitas kerja yang berkaitan dengan operasional pekerjaan, menjamin ketenagan dan keamanan dalam bekerja serta memberikan pengawasan kepada karyawan dengan baik. UD Hidayah Tegal juga dapat meningkatkan sikap kerja karyawan dengan memperhatikan kondisi kerja berupa lingkungan fisik dan juga lingkungan social serta melakukan pengawasan kepada karyawan dengan baik serta memberikan jaminan hari tua dengan mengikutkan karyawan pada program BPJS ketenagakerjaan serta memperhatikan fasilitas kerja karyawan. UD Hidayah Tegal harus meningkatkan output staf dengan membina lingkungan yang kondusif untuk peningkatan usaha. Hal ini dapat dicapai dengan mengenali unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja dan menumbuhkan budaya komunitas dalam organisasi sehingga karyawan merasa memiliki andil dalam kesuksesan perusahaan.

REFERENSI

- A. M, S. B. (2003). *Bunga Rampai Hiperkas dan Kesehatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Aqdami, R. K. (2021, September). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Spiritualitas Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(5).
https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrxywcnO6BiT2kAmwDLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1654696871/RO=10/RU=http%3a%2f%2fopenjournal.unpam.ac.id%2findex.php%2fJSDM%2farticle%2fdownload%2f13154%2f7744/RK=2/RS=bG9pxCPiYESCjTwK.qcBVjJqHbw
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cendekia, D. E., & Rahayu Ningsih, L. S. (2020). Presepsi Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Wisata Bale Tani Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 3(1).
<https://123dok.com/document/zkw93704-pengaruh-pelatihan-motivasi-produktivitas-karyawan-indonesia-jababeka-produksi.html>
- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. W. (2007). *Management of Organizational Justice. Academy of Management Perspectives* (Vol. 21).
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed.). (E. Junaedi, Penyunt.) Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Devi, Kusuma (2009) Pengaruh Sihap Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya. Vol. 9 No. 18*.
- Eisenberger. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied* .
- Ekowati, S., Subandrio, & Monica, J. (2021, Juli). Analisis Pengaruh Sikap Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen & Ekonomi Islam*, 4(2).
https://www.researchgate.net/publication/359820078_ANALISIS_PENGARUH_SIKAP_KERJA_KARAKTERISTIK_INDIVIDU_DAN_BUDAYA_ORGANISASI_TERHADAP_PRODUKTIVITAS_KARYAWAN_DI_UNIVERSITAS_MUHAMMADIYAH_BENGLU
- Foley, S., Hang-yue, N., & Lui, S. (2005). *The Effects of WorkStressors, Perceived Organizational Support, and Gender on WorkFamily Conflict in Hong Kong*. Hongkong: Asia Pacific J Manage 22.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Griffin, & Ricky W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Haekal, F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan

Produktivitas Kerja pada Karyawan. *Psikoborneo*, 4(2). <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4012>

Haryanto, Dwi. (2007) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Yogyakarta*. <http://repository.upy.ac.id/1325/1/artikel.pdf>

Hutchinson, S. (2010). *International HRM, National Differences and the Transfer of HRM learning*.

Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2 Yogyakarta ed.). Yogyakarta: BFEE.

Mangkunegara, A.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Margaretha, M., & Natalia, N. (2012, April). Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 2(2) 151-166. <https://www.neliti.com/publications/111133/pengaruh-sikap-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-duta-marga-silima-di-jaka>

Moningka, Clara. (2015) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: DD Publising

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat. Jakarta: Salemba Empat.

Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1) 43–53. <https://www.neliti.com/publications/273224/penerapan-metode-suksesif-interval-pada-analisis-regresi-linier-berganda>

Nusa Putra, M. E., Moeins, A., & Kasmir. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prima Utama. *Magma*, 4(1). <https://journal.unpak.ac.id/index.php/magma>

Penggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Menganti Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 1(2). https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrxzWrzvaNiZ3IAxRTLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1654926963/RO=10/RU=htps%3a%2f%2fjurnal.ulb.ac.id%2findex.php%2febma%2farticle%2fdownload%2f2163%2f1938/RK=2/RS=tcHwBvjJjaYz4SD8rlCMrxDv3Y0-

Porter, M., Maulana, a., & Hutauruk, G. (1991). *Strategi Bersaing : Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing*. Jakarta: Erlangga.

Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021, April). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Sains*. Diambil kembali dari https://www.researchgate.net/publication/352155132_Pengaruh_Stres_Kerja_dan

- _Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self Efficacy Studi Pada Karyawan My CreativeId Yogyakarta
- Purwanto. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rhoades, & Einsenberger. (2002). A review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*. 698-714.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2007). *Organizational behavior* (12 ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyaningsih, S. (2020). *Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis & Metode Sitorem*. Alfabeta.
- Sinungan, & Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*. Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2013). *Statistik Teori dan dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Tarwaka, Bakri, & Sudiajeng. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, H. M., & Hendra, T. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (1 ed.). Bandung: CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (A. Mutohar, & M. N. Afandy, Penyunt.) Jember: STAIN Jember Press.
- Wardi, B. (1997). *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*. Jakarta: Logos.
- Zaini, Z., Hakim, M., & A.Abdullah, H. (2019, Desember). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekeretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2). https://www.academia.edu/61126044/Pengaruh_Budaya_Kerja_Komitmen_Pegawai_dan_Dukungan_Organisasi_Terhadap_Produktifitas_Kerja_Pegawai_Biro_Administrasi_Sekeretariat_Daerah_Provinsi_DKI_Jakarta