

## **Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. XYZ di Bekasi**

<sup>1</sup>Muhammad Asyharul Fata, <sup>2</sup>Tyna Yunita, <sup>3</sup>Jumawan, <sup>4</sup>Edward Efendi Silalahi, <sup>5</sup>Franciscus Dwikotjo Sri Sumantyo

Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### **Abstrak**

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Dari Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, untuk memperoleh data melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan PT. XYZ di Bekasi yang berjumlah 103 orang. Penelitian ini menggunakan alat bantu SmartPLS 4.0 sebagai alat analisis pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi yang dirasakan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil nilai t-hitung 2,706 > t-tabel 1,98397 dan nilai p value 0,007 < 0,05, variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan hasil t- hitung 11,598 > t-tabel 1,98397 dan nilai p value 0,000 < 0,05, variabel dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kepuasan kerja dengan hasil t- hitung 0,610 < t-tabel 1,98397 dan nilai p value 0,542 > 0,05, variabel dukungan organisasi yang dirasakan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja dengan hasil t-hitung 0,583 < t-tabel 1,98397 dan nilai p value 0,560 > 0,05. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dukungan organisasi yang dirasakan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan dukungan organisasi terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh pada PT. XYZ.

*Kata Kunci:* Dukungan Organisasi Yang Dirasakan, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan

### **Abstract**

*This research was aimed at finding out whether there is an influence of perceived organizational support on employee productivity through job satisfaction at PT XYZ. This research uses quantitative methods, to obtain data through distributing questionnaires. The sampling technique used in this research was purposive sampling. The sample in this study were employees of PT. XYZ in Bekasi, totaling 103 people. This research uses the SmartPLS 4.0 tool as a data processing analysis tool. The results of the research show that the perceived organizational support variable influences employee productivity with a t-value of 2.706 > t-table 1.98397 and a p value of 0.007 < 0.05, the job satisfaction variable influences employee productivity with a t-count of 11.598 > t-table 1.98397 and p value 0.000 < 0.05, perceived organizational support variable on job satisfaction with t-count results 0.610 < t-table 1.98397 and p value 0.542 > 0.05, organizational support variable perceived productivity through job satisfaction with a t-count result of 0.583 < t-table 1.98397 and a p value of 0.560 > 0.05. The research results show that perceived organizational support has an effect on employee productivity, job satisfaction has an effect on employee productivity, perceived organizational support has no effect on job satisfaction, and organizational support on employee productivity through job satisfaction has no effect on PT. XYZ.*

*Keywords: Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Productivity*

Copyright (c) 2024 Muhammad Asyharul Fata

✉ Corresponding author :

Email Address : [masyharul@gmail.com](mailto:masyharul@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi. Dimana Produktivitas organisasi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Fokus utama perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan memiliki berbagai alasan. Pertama-tama, meningkatnya persaingan dalam pasar global, yang menuntut organisasi untuk lebih efisien dalam memanfaatkan sumber daya manusia mereka. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar. Dalam konteks global yang terus berubah, organisasi juga harus mempertimbangkan aspek diversitas dan inklusi dalam strategi mereka. Diversitas dalam tenaga kerja dapat membawa perspektif yang beragam dan memicu inovasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.

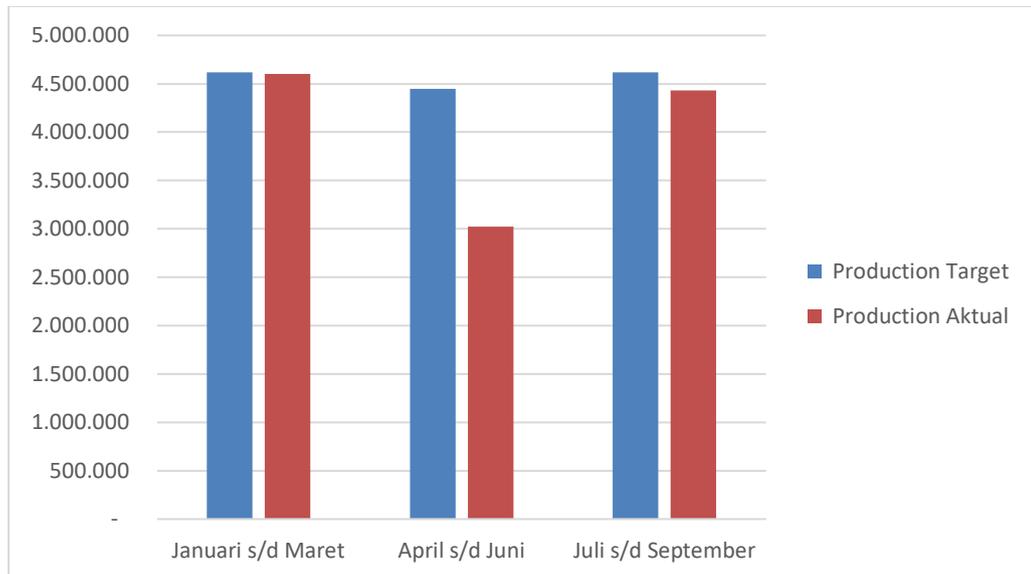
PT. XYZ, yang berlokasi di Bekasi, merupakan perusahaan yang secara khusus memfokuskan usahanya pada produksi berbagai jenis biji plastik. Biji plastik ini memiliki berbagai aplikasi dalam industri otomotif, elektronik, kemasan, dan sektor lainnya. Dengan memusatkan perhatian pada inovasi, kualitas produk, dan pelayanan pelanggan yang superior, PT. XYZ telah berhasil membangun reputasi yang kuat di pasar. Fasilitas produksi modern perusahaan ini dilengkapi dengan peralatan teknologi tinggi yang memungkinkan mereka untuk memproses, menciptakan, dan mendistribusikan biji plastik berkualitas tinggi ke pelanggan di seluruh dunia.

Pentingnya meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan tetap relevan di pasar yang terus berubah. Produktivitas karyawan mencakup sejumlah faktor, seperti kemampuan, keterampilan, motivasi, dan kondisi kerja. Dengan meningkatkan produktivitas karyawan menjadi prioritas utama bagi berbagai jenis organisasi, mulai dari perusahaan swasta hingga sektor publik, dalam upaya mencapai tujuan mereka.

Menurut Rhoades et al., (2001) dalam (Rahmayani & Wikaningrum, 2022) Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organizational Support*) diartikan sebagai keyakinan seseorang bahwa organisasi atau organisasi tempat ia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Sedangkan Robbins (2015) Dukungan Organisasi Yang Dirasakan adalah keyakinan karyawan tentang organisasi memberikan kesejahteraan dan menilai atau menghargai hasil pekerjaan karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat Dukungan Organisasi Yang Dirasakan tinggi akan memberikan kinerjanya secara maksimal. Selain Dukungan Organisasi Yang Dirasakan, Kepuasan Kerja juga sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Pratama & Irbayuni, 2023). Dalam era bisnis yang sangat kompetitif dan terus berubah seperti saat ini, organisasi perlu memahami juga hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan produktivitas untuk mencapai tujuan bisnis mereka dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Adanya Dukungan Organisasi Yang Dirasakan dan kepuasan kerja dari karyawan diharapkan akan menciptakan produktivitas karyawan yang baik. Kinerja yang unggul mengacu pada produktivitas kerja yang mematuhi standar dan/atau proses yang ditetapkan. Namun, agar kinerja tersebut berhasil, ada sejumlah persyaratan peningkatan produktivitas yang harus dipenuhi. Disinilah peran perusahaan diperlukan untuk mengawasi dan memberikan cara agar karyawan merasa terjamin sehingga karyawan bisa dengan mudah

bekerja tanpa ada rasa terbebenani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat. Sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi atau perusahaan tempat bekerja.



Sumber : PT. XYZ di Bekasi, 2023

**Gambar 3. Grafik Data Produktivitas PT XYZ di Bekasi**

Pada gambar grafik diatas terdapat penurunan produksi pada PT. XYZ dimana aktual atau hasil produksi pada bulan April s/d Juni 2023 terdapat penurunan yang signifikan. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh sejumlah faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan secara keseluruhan (Pramono, 2020).

Adapun hasil prasurvei dilakukan oleh peneliti tentang dukungan organisasi yang dirasakan terhadap terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Prasurvei**

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya	Tidak
ccMelalui program pelatihan yang relevan saya merasa didukung oleh perusahaan.	10	20
Saya merasa dihargai atas dukungan yang diterima pada keberhasilan perusahaan	12	18
Saya merasa puas dengan lingkungan kerja di PT. XYZ dan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	13	17
Peraturan dan kebijakan yang adil untuk karyawan	14	16

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Tabel 1. hasil prasurvei memberikan gambaran mengenai persepsi karyawan di PT. XYZ terhadap faktor-faktor tertentu yang dianggap dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan jawaban yang diberikan, terlihat bahwa sejumlah responden mengindikasikan adanya dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) yang kurang merata. Sebagai contoh, sebagian besar responden merasa melalui program pelatihan yang relevan saya merasa didukung oleh perusahaan (10 jawaban "Ya" dan 20 jawaban "Tidak"). Selain itu, mayoritas responden menyatakan Saya merasa dihargai atas

dukungan yang diterima pada keberhasilan perusahaan (12 jawaban "Ya" dan 18 jawaban "Tidak").

Gap permasalahan yang dapat diidentifikasi dari hasil prasurvei ini adalah Sebagian besar karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan organisasi di PT.XYZ. Sementara itu dalam hal kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ. Beberapa karyawan merasa kurang puas dengan lingkungan kerja dan hubungan rekan kerja yang kurang baik. Keseluruhan, hasil prasurvei menunjukkan ketidakpastian dan variasi persepsi di antara karyawan terkait pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.XYZ di Bekasi. Gap masalah yang muncul adalah perlunya penelitian lebih lanjut untuk menyelidiki penyebab perbedaan persepsi ini.

### **Dukungan Organisasi Yang Dirasakan**

Menurut Eisenberger et al (1986) dalam jurnal (Mufarrikhah et al., 2020) dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi individu terhadap sejauh mana organisasi tempat mereka bekerja memberikan dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan.

Menurut Rahmayani & Wikaningrum (2022) Dukungan Organisasi Yang Dirasakan adalah persepsi yang dirasakan karyawan terhadap seberapa besar organisasi memberikan dukungan, menghargai usaha dan kontribusi karyawan. Memberi dukungan seperti pelatihan membangun jembatan antara karyawan dan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Yunita, 2021).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hendri (2019) Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif atau negatif yang dialami oleh para karyawan terkait dengan pekerjaan mereka dan beberapa aspek atau indikator yang terkait dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Yunita et al (2023)Kepuasan kerja adalah reaksi afektif seorang karyawan terhadap penilaian nilai yang dihasilkan dari persepsi terpenuhinya nilai-nilai penting pekerjaan mereka.

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut Farooq & Sultana (2022) Produktivitas kerja adalah konsep penting dalam dunia bisnis yang mengukur sejauh mana perusahaan atau individu dapat menggunakan sumber daya yang ada, seperti waktu, tenaga kerja, peralatan, dan bahan baku, untuk menghasilkan barang atau jasa.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dan masukan (input), Efisiensi (waktu-bahan-tenaga kerja) dan sistem kerja, metode manufaktur, dan keterampilan tenaga kerja semuanya akan meningkat seiring dengan peningkatan produktivitas.

Menurut Sutrisno dalam (Asriani & Yunita, 2019), bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja :1. Faktor yang ada pada diri individu (umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi), 2. Faktor yang ada diluar individ (kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat)

## **METODOLOGI**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (independen) pada variabel terikat (dependen) dengan cara menggunakan kuesioner dan informasi yang diolah menggunakan statistik data yaitu analisis regresi linear berganda dengan program SmartPLS. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Populasi

pada PT.XYZ sebanyak 140 Karyawan. Dimana sampel penelitian ini diperoleh dari hasil interpolasi kriteria jumlah sampel dari Tabel Krejcie dan Morgan dengan tingkat keyakinan 95%. Dengan menggunakan sumber data observasi, wawancara, kuesioner, dan studi Pustaka. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa pada langkah teknik analisis data, data yang telah dikumpulkan terlebih dahulu dapat dianalisis secara statistik hipotesis yang dihasilkan dan telah didukung dapat terlihat. Teknik analisis data juga dapat berfungsi untuk memecahkan masalah dalam suatu penelitian, yang datanya sudah terkumpul secara lengkap, maka dari itu Teknik analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan; Struktural Equation Modelling (SEM), Model Pengukuran dan Model Struktural.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis menyebar kuesioner sebanyak 103 responden, di mana responden merupakan karyawan pada PT. XYZ di Bekasi. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dari masing-masing responden.

**Tabel 2. Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	84	81,6
Perempuan	19	18,4
Total	103	100

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel 2. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah karyawan pria sebanyak 84 orang (81,6%), dan yang terendah adalah karyawan wanita sebanyak 18 orang (18,4%). Hasil ini dapat memberikan konteks penting dalam memahami bagaimana pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja mungkin berbeda antara karyawan laki-laki dan perempuan.

**Tabel 3. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan**

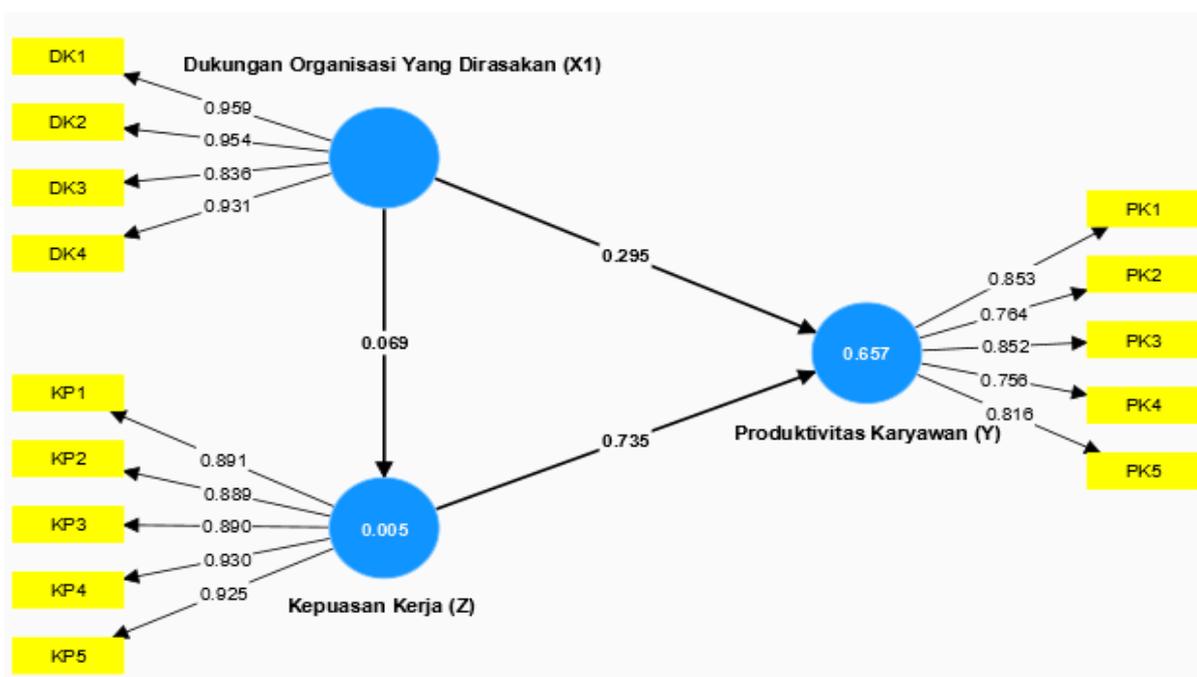
Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	75	72,8
D3/S1	25	24,3
S2/S3	3	2,9
Total	103	100

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel 3. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan terlihat bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 72,8% atau 75 individu, memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK. Sementara itu, sebanyak 24,3% atau 25 individu memiliki tingkat pendidikan D3/S1, dan hanya 2,9% atau 3 individu yang memiliki tingkat pendidikan S2/S3. Informasi ini penting untuk memahami profil pendidikan dari karyawan PT. XYZ dan dapat membantu dalam merancang program pengembangan karyawan yang sesuai dengan tingkat pendidikan masing-masing.

### Outer Model

Berikut adalah hasil uji outer model yang menunjukkan nilai outer loading dengan menggunakan alat analisis SmartPLS 4. Hasil analisis SEM dengan metode partial least squares pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Olah Data, 2023

**Gambar 2. Hasil Uji Outer Model**

Dari hasil uji outer model pada Gambar 2. dapat dilihat bahwa semua nilai *loadings* dan *cross-loadings* signifikan dan memiliki nilai yang tinggi, yaitu di atas 0,7 menurut Ghazali dan Latan (Ghazali & Latan, 2015) merekomendasikan penggunaan AVE untuk suatu kriteria dalam menilai *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Nilai AVE pada semua konstruk juga tinggi, yaitu di atas 0,5, menunjukkan bahwa pengukuran indikator dalam satu konstruk baik. Nilai CR pada semua konstruk juga tinggi, yaitu di atas 0,7, menunjukkan bahwa reliabilitas pengukuran dalam satu konstruk baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konvergent validity dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

**Tabel 4. Hasil dari Cross Loading**

	Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Produktivitas Karyawan (Y)
DK1	0,959	0,069	0,325
DK2	0,954	0,056	0,348
DK3	0,836	0,014	0,259
DK4	0,931	0,103	0,332
KP1	0,023	0,891	0,636
KP2	-0,010	0,889	0,644
KP3	0,071	0,890	0,719
KP4	0,099	0,930	0,704
KP5	0,117	0,925	0,706
PK1	0,231	0,666	0,853
PK2	0,185	0,581	0,764
PK3	0,284	0,657	0,852

	Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Produktivitas Karyawan (Y)
PK4	0,350	0,636	0,756
PK5	0,346	0,487	0,816

Sumber : Olah Data, 2023

Tabel 4. Hasil nilai *cross loading* untuk masing-masing item yang terkait dengan konstruk Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Produktivitas Karyawan (Y), Nilai *cross loading* ini digunakan untuk menilai sejauh mana setiap item mampu menjelaskan variabel laten yang dimaksud, dengan standar bahwa nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dari nilai loading pada konstruk lainnya, dan idealnya lebih besar dari 0,6, sesuai dengan pedoman Ghazali dan Latan (2015). Berdasarkan hasil tabel, Pada konstruk Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Produktivitas Karyawan (Y) memiliki nilai loading di atas batas 0,7, menunjukkan bahwa item dari variabel Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Produktivitas Karyawan (Y) tersebut secara baik dapat menjelaskan konstruk.

**Tabel 5. Konstruk Reliabilitas dan Validitas**

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X)	0,940	0,954	0,957	0,849
Kepuasan Kerja (Z)	0,945	0,947	0,958	0,819
Produktivitas Karyawan (Y)	0,868	0,872	0,904	0,655

Sumber : Olah Data, 2023

Tabel 5. Bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,7 dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid.

### Inner Model

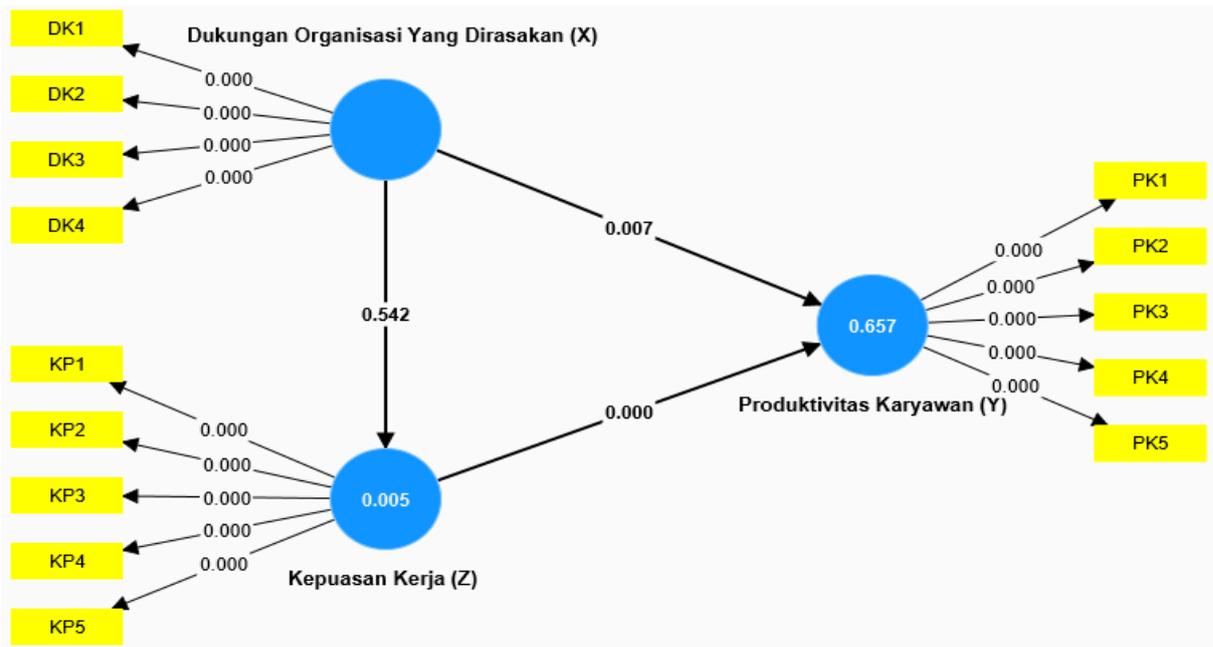
**Tabel 6. Uji Evaluasi Inner Model Dengan R-Square**

	<i>R-square</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,005
Produktivitas Karyawan (Y)	0,657

Sumber : Olah Data, 2023

Dari hasil *R-Squares* pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R-Squares kepuasan kerja sebesar 0,005 atau 5% dan R-Square pada variabel Produktivitas Karyawan sebesar 0,657 atau 65,7%, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepuasan kerja termasuk kategori lemah dan variabel produktivitas karyawan termasuk dalam kategori kuat.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian model *inner model* (model struktural), yang meliputi hasil *R-Square*, koefisien parameter, dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, memperhatikan nilai signifikansi antara konstruk, t-statistik, dan t tabel. Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 4 (Partial Least Square), Berikut model setelah dilakukan pengujian menggunakan metode bootstrapping yang ditunjukkan pada Gambar 2. sebagai berikut:



Sumber : Olah Data, 2023

Gambar 3. Hasil dari Bootstrapping

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X) -> Produktivitas Karyawan (Y)	0,295	0,285	0,109	2,706	0,007
Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas Karyawan (Y)	0,735	0,744	0,063	11,598	0,000
Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,069	0,073	0,112	0,610	0,542
Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas Karyawan (Y)	0,05	0,056	0,086	0,583	0,560

Sumber : Olah Data, 2023

Tabel 7. adalah hasil uji T yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel dalam model struktural. Tabel tersebut menunjukkan hasil uji T pada model struktural dengan variabel Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ Bekasi, Berikut adalah penjelasan untuk setiap variabel dalam Tabel 4.11:

1. Variabel Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X) -> Produktivitas Karyawan (Y) PT XYZ di Bekasi hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t statistics 2,706 lebih besar dari nilai t tabel (1,98397) pada tingkat signifikansi 0,05, dan nilai p-values 0,007 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) PT.XYZ di Bekasi.
2. Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas Karyawan (Y) PT XYZ di Bekasi hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t statistics 11,598 lebih besar dari nilai t tabel (1,98397) pada

- tingkat signifikansi 0,05, dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) PT XYZ di Bekasi.
3. Variabel Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X) -> Kepuasan Kerja (Z) pada PT XYZ di Bekasi hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t statistics 0,610 lebih kecil dari nilai t tabel (1,98397) pada tingkat signifikansi 0,05, dan nilai p-values 0,542 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) PT XYZ di Bekasi.
  4. Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas Karyawan (Y) PT XYZ di Bekasi hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t statistics 0,583 lebih kecil dari nilai t tabel (1,98397) pada tingkat signifikansi 0,05, dan nilai p-values 0,560 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas Karyawan (Y) PT XYZ di Bekasi.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Dukungan Organisasi Yang Dirasakan dan Produktivitas Karyawan pada PT XYZ di Bekasi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik, dan secara statistik, perbedaan ini tidak terjadi secara kebetulan. Temuan ini memberikan validitas empiris terhadap kontribusi positif dari dukungan organisasi terhadap produktivitas karyawan di lingkungan kerja pada PT XYZ di Bekasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Azifah & Hidayati, 2022), (Syahril & Yendra, 2022), (Aqdami, 2021), pada penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan organisasi yang dirasakan dan produktivitas karyawan, Semakin banyak dukungan organisasi maka produktivitas karyawan akan meningkat.

### **2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan pada PT XYZ Bekasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Prayudi, 2021), (Supit et al., 2017), (E. Hendri & Rismansyah, 2016), penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas karyawan, Semakin karyawan merasa puas maka produktivitas karyawan akan meningkat.

### **3. Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT, XYZ di Bekasi, Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi tidak memiliki kepuasan kerja, dan secara statistik, perbedaan ini tidak terjadi secara kebetulan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh (Pratami & Muryatini, 2022) dan sejalan pada penelitian (N. K. Sari, 2019), (Dewi, 2018). Pada hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh antara dukungan organisasi yang dirasakan dan kepuasan kerja dikarenakan interpretasi dan persepsi terhadap dukungan organisasi dapat bervariasi di antara individu, Meskipun organisasi menyediakan dukungan, individu

4. mungkin memiliki harapan yang berbeda-beda atau persepsi terhadap sejauh mana dukungan tersebut memengaruhi kepuasan kerja mereka.

4.

#### 5. **Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT XYZ di Bekasi. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Marbun & Jufrizen, 2022), (Arie & Siregar, 2022), (C. Y. Sari, 2023). Pada hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh antara dukungan organisasi yang dirasakan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja dikarenakan persepsi dan interpretasi individu terhadap dukungan organisasi juga dapat bervariasi. Meskipun organisasi menyediakan dukungan, karyawan mungkin memiliki harapan yang berbeda atau merespons dengan cara yang beragam terhadap dukungan tersebut. Oleh karena itu, kepuasan kerja sebagai perantara antara dukungan organisasi dan produktivitas mungkin tidak selalu konsisten atau signifikan dalam setiap konteks.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan pada penelitian ini peneliti memiliki kesimpulan yang dapat diperoleh sebagai jawaban atas uji yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT XYZ Bekasi sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Dukungan Organisasi Yang Dirasakan terhadap Produktivitas Karyawan PT XYZ di Bekasi. Hasil ini dikarenakan semakin tinggi dukungan organisasi kepada karyawan maka semakin meningkat produktivitas karyawan pada PT XYZ di Bekasi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT XYZ di Bekasi. Hasil ini dikarenakan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkat produktivitas karyawan pada PT XYZ di Bekasi.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) PT XYZ di Bekasi.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X) - > Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas Karyawan (Y) PT XYZ di Bekasi.

## Referensi :

- Aqdami, R. K. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Spiritualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 183. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13154>
- Arie, D., & Siregar, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT . Aman Bahari Kuala Tanjung. 5(1), 215–228.
- Asriani, I. U., & Yunita, T. (2019). Upaya Peningkatan Produktivitas Terkait Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Karindo Persada. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 41(64), 7607–7620.
- Azifah, N., & Hidayati, R. A. (2022). Analisis Dampak Pengembangan Karir, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Karyawan Pg. Mkbn. *Kinerja*, 5(01), 122–139. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2336>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dewi, A. A. S. K. (2018). *BALI Ni Putu Kartika Candra Dewi 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

- Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Studi tentang kepuasan kerja telah mendapat perhatian besar dari para peneliti dan telah menjadi topik yang sering diteliti di bidang manajemen s. 7(2), 1050-1079.*
- Farooq, R., & Sultana, A. (2022). The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence*, 26(3), 308-325. <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Edisi 2*. UNDIP.
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1-15. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2730/2541>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151-164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580-589. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>
- Pratama, C. R. Y., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia Christian. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i4.2142>
- Pratami, N. W. C. A., & Muryatini, N. N. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. *Widya Manajemen*, 4(1), 77-87. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i1.2169>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75-84.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>
- Robbins, S. da. J. T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, C. Y. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat PT . Pelabuhan Indonesia ( Persero ). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 17288-17296.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120-128. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>
- Sugiyono. (2021). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Supit, C. G., Pelleng., F. A. ., & Kalangi, J. A. F. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu - Dso Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1-7.
- Syahril, & Yendra, N. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Affective

Commitment Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Padang. *Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 220–234.

Yunita, T. (2021). Self-Efficacy, Organizational Culture and Quality of Innovation Related to Student Sharing Knowledge. *INQUISITIVE : International Journal of Economic*, 1(2), 88–102. <https://doi.org/10.35814/inquisitive.v1i2.2279>

Yunita, T., Hadita, Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(1), 115. <https://doi.org/10.14414/jebav.v26i1.2994>