

EFFECT OF WORK CHARACTERISTICS AND PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEES' WORK PRODUCTIVITY (STUDY OF HR ON EMPLOYEES OF PT ABACUS CASH SOLUTION SUKABUMI BRANCH)

PENGARUH KARAKTERISTIK KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI SDM PADA KARYAWAN PT ABACUS CASH SOLUTION CABANG SUKABUMI)

Putri Alisa Puspita Dewi¹, Faizal Mulia Z², Kokom Komariah³
Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}
[Puteri.alisa04@gmail.com¹](mailto:Puteri.alisa04@gmail.com)

ABSTRACT

Based on the results of the questionnaire, it was found that problems in work productivity experienced a decline, this could be due to a lack of relationship between employees and superiors or a lack of improving relations so that it could result in a lack of work productivity for employees, and also their work characteristics. This research was carried out in order to aim to describe the characteristics of work, perceptions of organizational support, and also employee productivity at PT ABACUS Cash Solution Sukabumi employees. The reason for this research is that there are problems with work productivity. The object of this research is work characteristics, perceived organizational support and employee productivity. The research method used in this research is the associative and descriptive method with a quantitative approach. The population in this study were employees with a total of 153 employees using saturated sampling. The type of data used is primary and secondary data, and the measurement technique uses a semantic difference scale. The data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, multiple linear regression test, determination test and research model testing (F test) and also hypothesis testing (T test). The results of this study can show that the variables of work characteristics, perceptions of organizational support and employee work productivity have a strong correlation between work characteristics, perceptions of organizational support with a score of 0.769 and also the magnitude of the influence of work characteristics and perceptions of organizational support on work productivity of 59.1 % and the remaining 40.9% is influenced by other factors outside the study.

Keywords : *Work Characteristics, Perceptions of Organizational Support, Work Productivity.*

ABSTRAK

Berdasarkan hasil dari kuesioner ditemukan permasalahan pada Produktivitas kerja yang mengalami suatu penurunan, hal ini dapat disebabkan karena kurangnya hubungan antara karyawan dan atasan atau kurangnya dalam peningkatan relasi sehingga dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja pada karyawan, dan juga karakteristik kerjanya. Penelitian ini dijalankan guna bertujuan untuk mendeskripsikan tentang

karakteristik kerja, persepsi dukungan organisasi, dan juga produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT ABACUS Cash Solution Sukabumi. Alasan dari penelitian ini dilakukan karena terdapat permasalahan pada produktivitas kerja. Objek dari penelitian ini adalah karakteristik kerja, persepsi dukungan organisasi dan produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi pada penelitian ini ialah karyawan dengan jumlah 153 karyawan dengan menggunakan sampling jenuh. Jenis data yang digunakan ialah data primer dan juga sekunder, dan teknik pengukuran menggunakan skala semantic differentia. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji determinasi serta pengujian model penelitian (Uji F) dan juga pengujian hipotesis (Uji T). Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa variabel karakteristik kerja, persepsi dukungan organisasi dan produktivitas kerja karyawan terdapat korelasi yang kuat antara karakteristik kerja, persepsi dukungan organisasi dengan nilai skor sebesar 0,769 dan juga besarnya pengaruh karakteristik kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang diluar penelitian.

Kata Kunci : Karakteristik Kerja, Perspsi Dukungan Organisasi, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan sebaiknya tidak hanya memikirkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan perusahaan, melainkan juga dapat memikirkan kepentingan karyawan itu sendiri. Karena karyawan tidak hanya bekerja untuk perusahaan, tetapi mereka juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai kewajiban dan tanggung jawab mereka kepada keluarganya. Untuk meningkatkan kinerja, baik perusahaan maupun karyawan harus saling bekerja sama dengan baik. Hal tersebut didukung oleh beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja, diantaranya yaitu Produktivitas kerja dan persepsi dukungan organisasi yang didukung oleh karakter kerja.

PT ABACUS Cash Solution adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan cash management. Abacus ini adalah pendukung kegiatan perbankan yang didirikan di Jakarta pada tahun 2002, namun saat ini terdapat

banyak cabang yang tersebar hamper seluruh provinsi yang ada di Indonesia. Salah satunya cabang yang berada di Sukabumi, Provinsi Jawa Barat.

Pada PT ABACUS cabang Sukabumi sendiri sering kali menjadi cabang terbaik dalam mencapai target Service Level Agreement (SLA) dari seluruh cabang yang tersebar di Indonesia. Seperti pada tahun 2019, PT ABACUS cabang Sukabumi menjadi cabang terbaik ke-2 dari 27 cabang. Hal ini menjadi suatu kebanggaan dan prestasi untuk PT ABACUS cabang sukabumi.

Dalam meningkatkan kualitas pegawai bisa dilihat dari segi keterampilan maupun keahlian, itu akan memudahkan dalam mencapai suatu produktivitas sebuah pekerjaan. Produktivitas merupakan suatu hasil kerja yang memiliki efektifitas yang baik sesuai dengan efesiensi penggunaan sumber-sumber masukan yang dimiliki (input).

Produktivitas juga dapat dilihat dari hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Sulaeman (dalam Rohmat, 2020) menjelaskan, Produktivitas mempunyai kecenderungan dalam suatu volume atau kuantitas yang bisa dicapai. Artinya, pegawai menggunakan tingkat produktivitas memberitahu keterampilan, keahlian, & kemampuan yang bisa mencapai atau menuntaskan tugas sebagaimana yang diharapkan.

Dalam beberapa kajian, produktivitas dibedakan dari kinerja, karena memiliki karakteristik spesifik yakni merujuk pada jumlah, dimana karyawan ditekankan untuk dapat bekerja dengan mobilitas yang cukup tinggi namun mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan. Misalnya, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, pekerjaan dapat diselesaikan dengan target, pekerjaan dapat diselesaikan lebih menghemat waktu dan juga biaya, pekerjaan dapat diselesaikan secara paralel dalam waktu yang bersamaan, dan sebagainya. Produktivitas kerja merupakan salah satu upaya untuk mendorong karyawan agar bisa bekerja dengan baik, semangat untuk bisa mencapai tujuan yang sesuai.

Menurut Sinungan (dalam Rachman & Utomo, 2018) Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: "Produktivitas mengutarakan mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang". Sedangkan

Produktivitas kerja karyawan menurut Simoran (dalam Rachman & Utomo, 2018) adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal.

Dari beberapa pemaparan di atas dapat dipahami bahwa Produktivitas Kerja bisa membawa dampak positif bagi karyawan dalam organisasinya. Dengan adanya Produktivitas kerja ini karyawan akan lebih terarah, dan juga sesuai dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan hal itu, bisa dinyatakan bahwa karyawan sudah ikut berkontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja pun dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dalam penelitian Kettenbohrer et al., (dalam Mahayanti & Sriathi, 2017) menyebutkan bahwa ketidakseriusan karyawan dalam bekerja merupakan manifestasi dari permasalahan karakteristik pekerjaan yang menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Berdasarkan data yang diperoleh dari salah satu karyawan PT ABACUS Cash Solution cabang Sukabumi, ditemukannya permasalahan dalam perusahaan, yaitu produktivitas yang menurun. Hal ini dibuktikan dengan hasil pencapaian SLA Proses dan Downtime. Berikut ini adalah data hasil pencapaian PT ABACUS Cash Solution cabang Sukabumi.

Tabel 1. Hasil pencapaian SLA Proses dan Downtime PT ABACUS Cash Solution cabang Sukabumi Periode 2017-2020.

No	Tahun	Pencapaian	Total cabang
1	2017	Peringkat ke-3	27 cabang
2	2018	Peringkat ke-5	27 cabang
3	2019	Peringkat ke-2	27 cabang
4	2020	Peringkat ke-10	27 cabang

Sumber: Karyawan PT ABACUS Cash Solution cabang Sukabumi, 2020.

Berdasarkan pada data tabel 1 terlihat bahwa pencapaian PT ABACUS Cash Solution menurun, terlihat dari tahun 2017 ke tahun 2018, dan dari tahun 2019 ke tahun 2020. Diduga pencapaian ini menurun disebabkan oleh karyawan karena kurang berhati-hati dalam mengerjakan tugas. Adapun penyebab lain ialah kurangnya pemberian kompensasi berupa gaji dari atasannya. Hal tersebut menyebabkan kondisi perusahaan menjadi kurang baik dan kurang tegasnya peraturan yang ada di perusahaan. Maka dari itu, diperlukan peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan menetapkan Standar Operasional Perusahaan (SOP) pada perusahaan sebagai acuan dalam bekerja sesuai dengan tata kerja, prosedur, dan system kerja pada perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Karakteristik Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P Hasibuan menjelaskan mengenai manajemen sumber daya manusia yang peneliti gunakan sebagai grand theory pada penelitian ini "Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu bidang kajian yang mempelajari tentang

ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. (Dessler, 2015).

Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut

Manajemen Sumber Daya Manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dari berbagai definisi diatas dapat difahami bahwa MSDM adalah suatu hal yang sangat penting karena mempelajari tentang manusia. Manusia merupakan unsur utama pada sebuah organisasi karena manusia adalah sumber daya yang sangat penting bagi organisasi agar organisasi tersebut mencapai tujuannya, maka dari itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia, bukan sumber daya lainnya.

Produktivita Kerja

Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat

dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. (Sedarmayanti, 2017)

Menurut (Sondang P. Siagian, 2011) Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini, cara kerja kemarin dan hasil yang dicapai besok juga harus lebih baik atau banyak diperoleh hari ini.

Dari beberapa pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil (output dan input) yang dikeluarkan oleh seseorang/organisasi untuk mencapainya. Produktivitas dikaitkan dengan keefektivan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatannya yang intinya mengarah pada tujuan yang sama.

Karakteristik Kerja (*Job Characteristics*)

Karakteristik Pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri (Stoner dan Freeman dalam Sumarsono, 2014).

Menurut (Agung Panudju, 2014), karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan itu sendiri kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan.

Dari beberapa definisi pada ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memang suatu rancangan yang dilakukan seorang karyawan dalam memenuhi kewajiban di perusahaan atau organisasi tersebut. Pada saat menjalankan tugas tentunya para karyawan dituntut

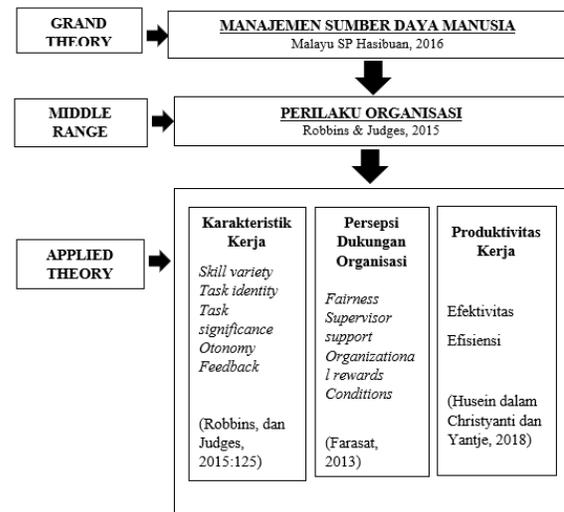
untuk benar-benar dan harus disesuaikan sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Menurut (Murthy, 2017) Persepsi Dukungan Organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Sedangkan menurut Herachwati (2018) menyatakan dalam penelitiannya Persepsi Dukungan Organisasi sangat mempengaruhi kepuasan dalam berkarir, komitmen organisasi dan frekuensi keluar masuknya pekerja.

Dari pendapat menurut para ahli diatas dapat difahami bahwa persepsi dukungan organisasi memang menjelaskan tentang hubungan antara karyawan dan atasan berdasarkan pandangan mereka.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis 1 : Adanya pengaruh Karakteristik kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis 2 : Adanya pengaruh Persepsi

Dukungan Organisasi
terhadap Produktivitas
Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang peneliti gunakan yaitu asosiatif dan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014) adalah sebagai berikut: “Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala”. Menurut (Resseffendi, 2010) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara, atau angket.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT ABACUS Cash Solutions cabang Sukabumi, dengan populasi yang berjumlah 153 karyawan. dengan total sampel yaitu 60 karyawan dari PT ABACUS Cash Solution cabang Sukabumi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Kerja (X1)

No Item	r hitung	r kritis	Keputusan
1	0,729	0,3	Valid
2	0,644	0,3	Valid
3	0,730	0,3	Valid
4	0,679	0,3	Valid
5	0,765	0,3	Valid
6	0,665	0,3	Valid
7	0,745	0,3	Valid
8	0,746	0,3	Valid
9	0,663	0,3	Valid
10	0,676	0,3	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuisioner, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara skor item 1 dengan skor total = 0,729, nilai korelasi skor antara skor 2 dengan skor total = 0,644, nilai korelasi skor antara skor 3 dengan skor total = 0,730, nilai korelasi skor antara skor 4 dengan skor total = 0,679, nilai korelasi skor antara skor 5 dengan skor total = 0,765, nilai korelasi skor antara skor 6 dengan skor total = 0,665, nilai korelasi skor antara skor 7 dengan skor total = 0,745, nilai korelasi antara skor 8 dengan skor total = 0,746, nilai korelasi antara skor 9 dengan skor total = 0,663, nilai korelasi antara skor 10 dengan skor total = 0,676. Dengan demikian seluruh butir instrument item karakteristik kerja karyawan dapat dinyatakan valid.

Adapun item dengan nilai validasi tertinggi yaitu no 5 dengan nilai koefisien sebesar 0,765, sedangkan item dengan nilai validasi terendah yaitu no 2 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,644.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No item	r hitung	r kritis	Keputusan
1	0,760	0,3	Valid
2	0,810	0,3	Valid
3	0,780	0,3	Valid
4	0,770	0,3	Valid
5	0,698	0,3	Valid
6	0,823	0,3	Valid
7	0,753	0,3	Valid
8	0,733	0,3	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2022.

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara skor item 1 dengan skor total = 0,760, nilai korelasi skor antara skor 2 dengan skor total = 0,810, nilai korelasi skor antara skor 3 dengan skor total = 0,780, nilai korelasi skor antara skor 4 dengan skor total = 0,770, nilai korelasi skor antara skor 5 dengan skor total = 0,698, nilai korelasi skor antara skor 6 dengan skor total = 0,823, nilai korelasi skor antara skor 7 dengan skor total = 0,753, nilai korelasi antara skor 8 dengan skor total = 0,733. Dengan demikian seluruh butir instrument item persepsi dukungan organisasi dapat dinyatakan valid.

Adapun item dengan nilai validitas tertinggi yaitu no 6 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,823, sedangkan item dengan nilai validitas terendah yaitu no 6 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,698.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No item	r hitung	r kritis	Kepuasan
1	0,623	0,3	Valid
2	0,658	0,3	Valid
3	0,741	0,3	Valid
4	0,746	0,3	Valid
5	0,783	0,3	Valid
6	0,694	0,3	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2022.

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara skor item 1 dengan skor total = 0,623, nilai

korelasi skor antara skor 2 dengan skor total = 0,658, nilai korelasi skor antara skor 3 dengan skor total = 0,741, nilai korelasi skor antara skor 4 dengan skor total = 0,746, nilai korelasi skor antara skor 5 dengan skor total = 0,783, nilai korelasi skor antara skor 6 dengan skor total = 0,694. Dengan demikian seluruh butir instrument item produktivitas kerja dapat dinyatakan valid.

Adapun item dengan nilai validitas tertinggi yaitu no 5 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783, sedangkan item dengan nilai validitas terendah yaitu no 1 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,623.

Uji Reliabilitas

Peneliti menggunakan software SPSS 24 untuk mengolah dan perhitungan data yang reliabel. Adapun hasil yang sudah diuji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Reliabilitas Variabel Karakteristik Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

Sumber : Hasil pengolahan data kuisisioner, 2022.

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel karakteristik karyawan (X1) mendapatkan hasil nilai pengujian reliabilitas sebesar 0,887 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai r kritis yaitu 0,6. Dengan demikian hasil pengujian dinyatakan reliabel dan item variabel karakteristik kerja (X1) dapat digunakan sebagai alat pengukur terhadap analisis data.

Tabel 6. Hasil Reliabilitas Variabel persepsi dukungan organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

Sumber : Hasil pengolahan data kuisisioner, 2022.

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel persepsi dukungan organisasi (X2) mendapatkan hasil nilai pengujian reliabilitas sebesar 0,889 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai r kritis yaitu 0,6. Dengan demikian hasil pengujian dinyatakan reliabel dan item variabel persepsi dukungan organisasi (x2) dapat digunakan sebagai alat pengukur terhadap analisis data.

Tabel 7. Hasil Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
,802	6

Sumber : Hasil pengolahan data kuisisioner, 2022.

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel produktivitas kerja (y) mendapatkan hasil nilai pengujian reliabilitas sebesar 0,802 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai r kritis yaitu 0,6. Dengan demikian hasil pengujian dinyatakan reliabel dan item variabel produktivitas kerja (y) dapat digunakan sebagai alat pengukur terhadap analisis data.

Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menilai penyebaran data pada suatu kelompok variabel, dan melihat data tersebut bernilai normal atau tidak. Instrument yang digunakan untuk penelitian tentunya harus mempunyai

distribusi normal. Alat ukur untuk mebghitung normal atau tidaknya instrument didalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Uji Normal Kolmogorov-Smirov.

Apabila nilai signifikan lebih dari 0,5 maka data penelitian berdistribusi normal. Peneliti menghitung Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 24. Adapun nilai uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N	153
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,31858234
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,082
	Negative	-,101
	Test Statistic	,101
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,001 ^c

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas, pengujian normalitas Karakteristik kerja (X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memperoleh hasil sebesar 0,001 dengan hasil output Kolmogorov Smirnov residual dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian hasil tersebut peneliti dapat melakukan teknik analisis data selanjutnya.

Koefisien Korelasi

Tabel 9. Koefisien Korelasi antara Karakteristik Kerja (X1) , Perspesi Dukungan Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,769 ^a	,592	,586	2,33399	,592	2	150		,000

Sumber : Hasil pengolahan data kuisisioner, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa korelasi variabel karakteristik kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,769. Hasil perhitungan yang diperoleh kemudian dapat diberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu dengan menggunakan kriteria Guilford.

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,741	1,152		2,380	,019
	Karakteristik Kerja	,294	,058	,486	5,110	,000
	Persepsi Dukungan Organisasi	,220	,067	,315	3,305	,001

Sumber : Hasil pengolahan data kuisisioner, 2022

Berdasarkan dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Karakteristik Kerja (X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2). Jadi Produktivitas Kerja karyawan PT ABACUS Cash Solution Sukabumi bisa dikatakan meningkat, apabila Karakteristik Kerja (X1) dan.

Persepsi Dukungan Organisasi (X2) bisa diperhatikan dan tentunya ditingkatkan supaya lebih baik lagi. Adapun koefisien regresi Karakteristik kerja karyawan sebesar 0,294 lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi Persepsi Dukungan Organisasi sebesar 0,220.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 11. Hasil Pengujian Model Penelitian (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1183,693	2	591,847	108,646	,000 ^b
	Residual	817,125	150	5,448		
	Total	2000,819	152			

Sumber : hasil pengolahan data , 2022

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan hasil F hitung variabel X1 (Karakteristik kerja), X2 (Perspsi Dukungan Organisasi) dan Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 108,646. Selanjutnya nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel. F tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasarkan dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan. Adapun taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% jadi dk pembilang 2 dan dk penyebut adalah 153-2-1 = 150, sehingga diperoleh nilai F tabel 3,06.

Uji T

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian (Uji T)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,741	1,152		2,380	,019
	Karakteristik Kerja	,294	,058	,486	5,110	,000
	Persepsi Dukungan Organisasi	,220	,067	,315	3,305	,001

Sumber : hasil pengolahan data , 2022

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaji oleh peneliti mengenai variabel Karakteristik kerja dan Persepsi dukungan organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT ABACU Cash Solution Sukabumi, peneliti dapat

simpulkan hasil dari penelitian yang sudah dipaparkan diatas adalah sebagai berikut :

1. Gambaran Karakteristik kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan dengan menggunakan software SPSS 24 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara karakteristik kerja, persepsi dukungan organisasi dengan nilai skor sebesar 0,769 dan juga besarnya pengaruh karakteristik kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang diluar penelitian. Adapun hasil dari koefisien regresi untuk Karakteristik kerja yaitu dengan nilai sebesar 0,294 lebih besar dari hasil koefisien regresi untuk Persepsi dukungan organisasi yang nilainya sebesar 0,220. Hasil pengujian ini menggunakan model penelitian yang menunjukkan nilai sebesar $108,646 > 3,06$ yang berarti bahwa variabel karakteristik kerja dan persepsi dukungan organisasi dikatakan baik untuk menjabarkan terkait variabel produktivitas kerja.

2. Pengaruh Karakteristik kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X1 atau Karakteristik Kerja terhadap variabel Y atau Produktivitas kerja dengan nilai $5,110 > 1,65$ dari taraf signifikansi 5%. Apabila setiap karyawan PT ABACUS Cash Solution memiliki karakter kerja yang baik maka akan mendapatkan pengaruh yang positif .

hal ini dapat di dukung oleh indikator-indikator yang baik juga.

3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,305 > 1,65$. Artinya apabila perusahaan dapat memperhatikan persepsi dukungan dari atasan, maka akan meningkatkan suatu produktivitas kerja dan semangat yang sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Mahmud. (2008). *System Model Operasional*. Edisi 11, Penerbit: Graha, Jakarta.
- Agung Panudju. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Unit PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 8 (15). 76-84.
- Andisi, C. & Uhing, Yantje.(2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA*. 6 (4). 2748-2757.
- Arya, M. S. (2016). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Avianto B, Derriawan, & Tabroni. (2019). PENGARUH PRAKTIK

- Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 4 (1). 140-164.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cendikia. Eksa Dias, Ningsih. Rahayu Sugi Lilis. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Wisata Bale Tani Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3 (1). 98-112.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Selemba Empat,h.3
- Haris, Herdiansyah. Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi. Jakarta: Salemba Humanika, 2015, h. 263.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara,h.10
- Komariah. (2018). PENGARUH FASILITAS KERJA Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. *Jurnal Sosial dan Politik*. 5 (3). 56-63.
- Mahayanti, I. & Sriathi, A. (2017). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (4). 2253-2279.
- Melayu S.P. Hasibuan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, h.94.
- Mohamed, A., & Ali, M. 2015. The Influence of Perceived Organizational Support on Employees' Job Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5 (4).1-6.
- Oktaviani. Nia. (2018). PENGARUH KARAKTERISTIK Pekerjaan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Ibu Sri Tilung Di Boyolali.
- Pertiwi, D.L., Istiqomah, E. & Zwagery, V.R. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pelindo Iii (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisa*, 2 (1). 94-98.
- Putra, I. Rahyuda, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5 (2). 810-837.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3 (2). 124-137.
- Riduwan. (2014). *Dasar-dasar Statistika*. Alfabeta.

- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, h.124-125.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di balai kalibrasi fasilitas penerbangan. *Scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3 (2). 201-210.
- Ruseffendi, E.T. (2010). *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta Lainnya*. Bandung: Tarsito.
- Saleh, A.R. & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11 (21). 28-50,
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, h.341.
- Subarkah, I. & Thamrin. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1 (1). 239-253.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bsinis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumajow, Nurisa Elisa, Tewal Bernhard, & Lumintang G Genita. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. 6 (4). 3513-3522.
- Sumarsono. (2014). *Sosiolinguistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susmono. Setyo Faizal, Wulan Sri H, & Seputra A. (2020). Effect Of Work Characteristics, Loads Work And Competency Of Productivity Working With Organizational Commitments As A Variable Of Mediation. *The Journal of the Kyushu Dental Society*, 29 (2).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta, h.97.
- Winardi, J. (2014). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group, h.199.