



## **Pengaruh Dukungan Atasan dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Kencana Jakarta**

### ***The Effect of Supervisory Support and Job Demands on Employee Work Productivity at PT. Tiara Kencana Jakarta***

**Agita Nurhanifa<sup>1</sup>, R.A. Kadarmanita<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : nurhanifaagita08@gmail.com<sup>1</sup>, dosen01945@unpam.ac.id<sup>2</sup>

---

#### Article Info

##### Article history :

Received : 21-08-2026

Revised : 23-08-2026

Accepted : 25-08-2026

Published : 27-08-2026

---

#### Abstract

*This study aims to determine the effect of Supervisor Support and Job Demands on Employee Work Productivity at PT Tiara Kencana Jakarta. The method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study is the employees of PT Tiara Kencana Jakarta with a sample size of 70 respondents. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis methods used include classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing (t-test and F-test) using SPSS software. The partial research results (t-test) show that the Supervisor Support variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Work Productivity (Y) with a t-count value of 5.001 > t-table 1.996 and a significance value of 0.000 < 0.05. The Job Demands variable (X2) partially also has a positive and significant effect on Employee Work Productivity (Y) with a t-count value of 2.797 > t-table 1.996 and a significance value of 0.007 < 0.05. Simultaneously (F-test), Supervisor Support (X1) and Job Demands (X2) have a positive and significant effect on Employee Work Productivity (Y) with an F-count value of 13.167 > F-table 3.13 and a combined significance value of 0.000 < 0.05. The result of the coefficient of determination test (R Square) shows that the combination of supervisor support and job demands variables together contributes 28,2% to employee work productivity, while the remaining 71,8% is influenced by other factors outside this research model*

**Keywords:** *Supervisor Support, Job Demands, Employee Work Productivity*

---

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Atasan dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Tiara Kencana Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tiara Kencana Jakarta dengan jumlah sample sebanyak 70 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis (Uji t dan Uji f) dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Dukungan Atasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung sebesar 5,001 > ttabel 1,996 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel Tuntutan Pekerjaan (X2) secara parsial juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung sebesar 2,797 > ttabel 1,997 dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05. Secara simultan (Uji f), Dukungan Atasan (X1) dan Tuntutan Pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan nilai Fhitung sebesar 13,167 > Ftabel 3,13 serta nilai signifikansi gabungan sebesar 0,000 < 0,05. Hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa kombinasi variabel dukungan atasan dan tuntutan



pekerjaan secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 28.2% terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 71,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

**Kata kunci: Dukungan Atasan, Tuntutan Pekerjaan, Produktivitas Kerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Manajemen dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam mengatur dan mengoordinasikan seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi dan fasilitas kerja, tetapi sangat bergantung pada bagaimana manajemen mengelola sumber daya manusia yang ada. Karyawan merupakan penggerak utama dalam menjalankan setiap proses kerja, sehingga kualitas pengelolaan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Dalam praktiknya, manajemen tidak hanya berfungsi menyusun sistem dan prosedur kerja, tetapi juga bertanggung jawab menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan agar mampu bekerja secara optimal. Cara manajemen mengatur beban kerja, memberikan arahan, serta membangun hubungan kerja antara atasan dan bawahan akan memengaruhi sikap dan cara kerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian manajemen terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan menjadi hal yang tidak dapat diabaikan, terutama di tengah kondisi dunia kerja saat ini yang semakin kompetitif.

PT Tiara Kencana Jakarta merupakan perusahaan yang beroperasi pada sektor perdagangan produk farmasi, peralatan medis, dan produk kesehatan lainnya. Bidang usaha ini menuntut tingkat ketelitian yang tinggi, ketepatan waktu dalam proses distribusi, serta koordinasi kerja yang baik antar bagian. Produk yang didistribusikan berkaitan langsung dengan kebutuhan medis dan kesehatan, sehingga kesalahan kecil dalam proses kerja, seperti keterlambatan pengiriman atau ketidaksesuaian produk, dapat menimbulkan dampak yang cukup besar, baik dari sisi operasional perusahaan maupun kepercayaan pelanggan.

Dalam kondisi bisnis saat ini, perusahaan distribusi farmasi seperti PT Tiara Kencana Jakarta juga dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat serta tuntutan pelayanan yang semakin tinggi. Perusahaan dituntut untuk mampu menjaga kelancaran distribusi, ketepatan waktu pengiriman, dan kualitas layanan secara konsisten. Kondisi tersebut menjadikan peran karyawan sangat penting karena karyawan terlibat langsung dalam seluruh aktivitas operasional perusahaan. Maka sebabnya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten secara produktif agar seluruh kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan rencana.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia adalah dukungan atasan. Dalam konteks manajemen, dukungan atasan tidak hanya terbatas pada pemberian perintah atau target kerja, tetapi juga mencakup bagaimana atasan memberikan arahan yang jelas, membantu karyawan ketika mengalami kesulitan, serta menunjukkan perhatian terhadap kondisi kerja karyawan. Dukungan atasan yang memadai dapat membantu karyawan memahami tugasnya dengan baik dan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaan. Namun, fenomena yang sering terjadi dalam lingkungan kerja saat ini menunjukkan bahwa atasan cenderung lebih berfokus pada pencapaian target dan hasil akhir. Tekanan kerja dan tuntutan perusahaan sering kali membuat atasan memiliki keterbatasan waktu untuk mendampingi karyawan secara langsung. Akibatnya,



karyawan terkadang merasa kurang mendapatkan arahan, bantuan, dan perhatian dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam kondisi tersebut, atasan tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai penghubung antara kebijakan manajemen dengan pelaksanaan kerja di lapangan. Cara atasan memberikan arahan, merespons keluhan, serta terlibat dalam penyelesaian masalah kerja akan memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Apabila peran tersebut tidak dijalankan secara optimal, karyawan dapat merasa kurang didukung dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi cara mereka bekerja dan hasil kerja yang dihasilkan.

Untuk melengkapi penelitian ini penulis mengambil data pra-survey terhadap 20 karyawan yang ada di dalam Perusahaan terkait dengan dukungan atasan, berikut disampaikan data dukungan atasan yang ada di PT Tiara Kencana Jakarta sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Pra-Survey Dukungan Atasan Pada PT Tiara Kencana Jakarta**

| No                             | Indikator                                                                              | Jawaban Responden |       | Presentase Jawaban Ya (%) | Presentase Jawaban Tidak (%) |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------|---------------------------|------------------------------|
|                                |                                                                                        | Ya                | Tidak |                           |                              |
| Dapat Diandalkan               |                                                                                        |                   |       |                           |                              |
| 1                              | Atasan kurang dapat diandalkan dalam membantu pekerjaan karyawan                       | 14                | 6     | 70%                       | 30%                          |
| Mendengarkan Masalah           |                                                                                        |                   |       |                           |                              |
| 2                              | Atasan tidak memberikan perhatian terhadap keluhan atau masalah yang dihadapi karyawan | 12                | 8     | 60%                       | 40%                          |
| Membantu Menyelesaikan Masalah |                                                                                        |                   |       |                           |                              |
| 3                              | Keterlibatan atasan belum mampu membantu menyelesaikan masalah kerja karyawan          | 13                | 7     | 65%                       | 35%                          |

Sumber: Pra-Survey 20 Karyawan PT Tiara Kencana Jakarta

Berdasarkan Tabel 1, tanggapan 20 karyawan PT Tiara Kencana Jakarta menunjukkan bahwa pada indikator dapat diandalkan, sebanyak 70% menyatakan atasan kurang dapat diandalkan dan 30% menyatakan tidak. Pada indikator mendengarkan masalah, sebanyak 60% menyatakan atasan tidak memberikan perhatian terhadap keluhan dan 40% menyatakan tidak. Sementara pada indikator membantu menyelesaikan masalah, sebanyak 65% menyatakan keterlibatan atasan belum mampu membantu menyelesaikan masalah dan 35% menyatakan tidak.

Selain dukungan atasan, tuntutan pekerjaan juga merupakan memiliki peran sentral yang tidak terpisahkan dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Tuntutan pekerjaan terikat dengan besarnya volume kerja yang harus diselesaikan, tekanan waktu dalam penyelesaian tugas, serta kewajiban yang mengikat pada setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, tuntutan pekerjaan cenderung mengalami peningkatan seiring dengan target perusahaan yang kian meningkat serta dinamika pasar yang kian kompetitif. Situasi ini menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat, lebih teliti, dan tetap menjaga kualitas hasil kerja.



Di PT Tiara Kencana Jakarta, tuntutan pekerjaan dirasakan cukup tinggi mengingat perusahaan bergerak di bidang distribusi produk farmasi dan kesehatan yang menuntut ketepatan dan akurasi. Karyawan dituntut untuk memastikan proses distribusi berjalan tepat waktu, sesuai dengan prosedur, serta memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Aktivitas kerja tersebut membutuhkan tingkat konsentrasi dan ketelitian yang tinggi dalam waktu kerja yang relatif panjang. Dalam situasi tertentu, tekanan pekerjaan yang terus berlangsung dapat menjadi tantangan bagi karyawan dalam menjaga fokus dan konsistensi kerja. Apabila tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut tidak diimbangi dengan pengaturan kerja yang baik, seperti pembagian tugas yang jelas dan beban kerja yang seimbang, karyawan berpotensi mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental. Kondisi kelelahan ini dapat berdampak pada menurunnya konsentrasi kerja, meningkatnya kemungkinan kesalahan, serta berkurangnya efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam jangka panjang, hal tersebut dapat memengaruhi kelancaran proses kerja dan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Untuk melengkapi penelitian ini penulis mengambil data pra-survey terhadap 20 karyawan yang ada di dalam Perusahaan terkait dengan tuntutan pekerjaan, berikut disampaikan data tuntutan pekerjaan yang ada di PT Tiara Kencana Jakarta sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Pra-Survey Tuntutan Pekerjaan Pada PT Tiara Kencana Jakarta**

| No                              | Indikator                                                                                                          | Jawaban Responden |       | Presentase Jawaban Ya (%) | Presentase Jawaban Tidak (%) |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------|---------------------------|------------------------------|
|                                 |                                                                                                                    | Ya                | Tidak |                           |                              |
| Ketidakjelasan Peran            |                                                                                                                    |                   |       |                           |                              |
| 1                               | Saya sering merasa kurang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus saya kerjakan                         | 12                | 8     | 60%                       | 40%                          |
| Konflik Peran                   |                                                                                                                    |                   |       |                           |                              |
| 2                               | Saya sering menerima perintah atau tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan dari atasan atau pihak yang berbeda | 12                | 8     | 60%                       | 40%                          |
| Beban Pekerjaan Yang Berlebihan |                                                                                                                    |                   |       |                           |                              |
| 3                               | Saya merasa beban pekerjaan yang saya terima terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu kerja yang tersedia     | 15                | 5     | 70%                       | 25%                          |

Sumber: Pra-Survey 20 Karyawan PT Tiara Jakarta

Berdasarkan Tabel 2, tanggapan 20 karyawan PT Tiara Kencana Jakarta menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tergolong cukup tinggi. Pada indikator ketidakjelasan peran, 60% karyawan merasa kurang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab, sedangkan 40% tidak mengalaminya. Pada indikator konflik peran, 60% karyawan sering menerima perintah yang bertentangan, sedangkan 40% tidak mengalami konflik peran. Pada indikator beban pekerjaan



berlebihan, 70% karyawan menyatakan beban kerja terlalu banyak, sedangkan 25% menyatakan beban kerja masih dapat diselesaikan sesuai waktu yang ada.

Tingginya tuntutan pekerjaan tanpa didukung pengelolaan yang optimal berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Karyawan yang merasa tugasnya tidak jelas, menerima perintah yang saling bertentangan, serta dibebani pekerjaan yang melebihi kapasitas waktu kerja cenderung mengalami kelelahan dan penurunan fokus kerja. Jika kondisi ini terus berlanjut dalam jangka panjang, maka dapat memengaruhi kualitas hasil kerja serta menurunkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, tuntutan pekerjaan merupakan elemen krusial yang menuntut perhatian khusus dari pihak manajemen PT Tiara Kencana Jakarta. Pengaturan peran yang jelas, pembagian tugas yang seimbang, serta koordinasi yang baik antara atasan dan karyawan diharapkan dapat membantu mengurangi tekanan kerja. Dengan tuntutan pekerjaan yang lebih terkontrol, karyawan akan lebih mudah menjalankan tugasnya secara efektif dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Karyawan dikatakan produktif apabila mampu bekerja dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Ketika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan kondisi kerja yang mendukung, karyawan cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan hasil kerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal. Selain itu, produktivitas kerja juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaannya sehari-hari. Karyawan yang produktif biasanya mampu mengatur prioritas kerja, menjaga mutu hasil pekerjaan, serta bekerja secara efisien meskipun dihadapkan pada tekanan pekerjaan. Sebaliknya, apabila karyawan terus bekerja dalam kondisi tekanan yang tinggi, produktivitas kerja dapat menurun karena karyawan lebih berfokus pada menyelesaikan pekerjaan daripada menjaga kualitas dan efektivitas kerja.

Untuk melengkapi penelitian ini penulis mengambil data pra-survey terhadap 20 karyawan yang ada di dalam Perusahaan terkait dengan produktivitas kerja karyawan, berikut disampaikan data produktivitas kerja karyawan yang ada di PT Tiara Kencana Jakarta sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Pra-Survey Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tiara Kencana Jakarta**

| No                              | Indikator                                                                                              | Jawaban Responden |       | Presentase Jawaban Ya (%) | Presentase Jawaban Tidak (%) |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------|---------------------------|------------------------------|
|                                 |                                                                                                        | Ya                | Tidak |                           |                              |
| Kemampuan                       |                                                                                                        |                   |       |                           |                              |
| 1                               | Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya | 8                 | 12    | 40%                       | 60%                          |
| Meningkatkan Hasil Yang Dicapai |                                                                                                        |                   |       |                           |                              |
| 2                               |                                                                                                        | 7                 | 13    | 35%                       | 65%                          |



| No                    | Indikator                                                                                            | Jawaban Responden |       | Presentase Jawaban Ya (%) | Presentase Jawaban Tidak (%) |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------|---------------------------|------------------------------|
|                       |                                                                                                      | Ya                | Tidak |                           |                              |
|                       | Saya berusaha meningkatkan hasil kerja yang saya capai dari waktu ke waktu                           |                   |       |                           |                              |
| <b>Semangat Kerja</b> |                                                                                                      |                   |       |                           |                              |
| 3                     | Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari                     | 9                 | 11    | 45%                       | 55%                          |
| <b>Pengembangan</b>   |                                                                                                      |                   |       |                           |                              |
| 4                     | Saya merasa pekerjaan yang saya jalani memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri      | 6                 | 14    | 30%                       | 70%                          |
| <b>Mutu</b>           |                                                                                                      |                   |       |                           |                              |
| 5                     | Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan mutu yang sesuai standar perusahaan               | 8                 | 12    | 40%                       | 60%                          |
| <b>Efisiensi</b>      |                                                                                                      |                   |       |                           |                              |
| 6                     | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya yang ada | 7                 | 13    | 35%                       | 65%                          |

**Sumber: Pra-Survey 20 Karyawan PT Tiara Kencana Jakarta**

Berdasarkan tabel 3, tingkat produktivitas kerja 20 karyawan masih belum optimal. Pada indikator kemampuan, 40% responden menyatakan setuju memiliki kemampuan yang cukup dan 60% menyatakan tidak setuju. Pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai, 35% responden menyatakan setuju berusaha meningkatkan hasil kerja dan 65% menyatakan tidak setuju. Pada indikator semangat kerja, 45% responden menyatakan setuju memiliki semangat kerja tinggi dan 55% menyatakan tidak setuju.

Pada indikator pengembangan, 30% responden menyatakan setuju ada kesempatan mengembangkan diri dan 70% menyatakan tidak setuju. Pada indikator mutu, 40% responden menyatakan setuju selalu menghasilkan pekerjaan sesuai standar dan 60% menyatakan tidak setuju. Terakhir, pada indikator efisiensi, 35% responden menyatakan setuju mampu bekerja secara efisien dan 65% menyatakan tidak setuju.

Masalah rendahnya produktivitas kerja karyawan berdasarkan indikator-indikator di atas pada akhirnya berdampak langsung terhadap hasil pencapaian target operasional yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Hal ini diduga terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara beban tugas atau tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan kompetensi nyata yang dimiliki karyawan, serta diperparah oleh masih minimnya dukungan atasan dalam memfasilitasi proses kerja di



lapangan. Akibatnya, hasil kerja riil yang dicapai sering kali mengalami fluktuasi dan berada di bawah standar perusahaan. Untuk melihat data mengenai target dan realisasi pencapaian perusahaan pada periode Mei sampai September 2025, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.**  
**Data Target Bulanan PT Tiara Kencana Jakarta 2025 (dalam rupiah)**

| No | Bulan (2025) | Target        | Pencapaian Target | Presentase |
|----|--------------|---------------|-------------------|------------|
| 1  | Mei          | 5.824.753.142 | 5.941.248.205     | 102%       |
| 2  | Juni         | 6.120.354.217 | 5.814.336.506     | 95%        |
| 3  | Juli         | 6.255.901.683 | 5.692.870.531     | 91%        |
| 4  | Agustus      | 6.480.021.739 | 6.758.945.568     | 104%       |
| 5  | September    | 6.815.402.911 | 6.164.809.367     | 90%        |

Sumber: PT Tiara Kencana Jakarta (2025)

Berdasarkan tabel 4, target pencapaian perusahaan ditetapkan sebesar 100%, namun hasilnya mengalami fluktuasi. Pencapaian target mengalami kenaikan pada bulan Mei (102% atau Rp 5.941.248.205) dan Agustus (104% atau Rp 6.758.945.568). Sebaliknya, pencapaian mengalami penurunan pada bulan Juni (95%), Juli (91%), dan mencapai angka terendah pada bulan September (90%). Terlihat dari naik turunnya pencapaian target perusahaan disetiap bulan yang berbeda dan cenderung jauh dari angka target perusahaan, hal ini menjadi bukti nyata di lapangan yang memperkuat kondisi belum optimalnya produktivitas kerja dari hasil pra-survei sebelumnya. Penurunan capaian ini sangat berkaitan erat dengan beratnya tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan. Ketika volume tugas dan tekanan kerja di kantor terlalu tinggi sedangkan kemampuan kerja karyawan masih terbatas, karyawan menjadi kewalahan sehingga mutu serta efisiensi kerjanya menjadi menurun.

Kondisi ini semakin dipicu oleh kurangnya dukungan atasan dalam membantu karyawan menyelesaikan hambatan kerja tersebut. Karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal dan menghasilkan capaian yang menguntungkan bagi perusahaan, tetapi hasil yang didapat oleh karyawan masih tidak sebanding karena kurangnya arahan, pembinaan, maupun solusi nyata dari pimpinan dalam membantu meringankan beban tugas karyawan. Kombinasi dari tingginya beban tugas dan minimnya perhatian dari pihak atasan inilah yang pada akhirnya membuat tingkat produktivitas kerja karyawan menjadi tidak maksimal sehingga target perusahaan sering kali tidak terpenuhi

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Murjani (2022), metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan teknik sampling, biasanya secara acak. Data dalam penelitian kuantitatif dikumpulkan melalui instrumen khusus, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Fadilla dkk. (2022) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui analisis numerik dan data statistik. Pendekatan ini digunakan untuk



mengetahui hubungan antarvariabel secara empiris serta menguji teori yang telah ada berdasarkan data lapangan.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan atasan dan tuntutan pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tiara Kencana Jakarta. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Atasan (X1)**

| Item | Kuesioner                                                                                               | rhitung | rtabel | Keputusan |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|-----------|
| 1    | Dukungan pimpinan diberikan secara konsisten saat diperlukan dalam pekerjaan                            | 0.769   | 0.235  | Valid     |
| 2    | Pimpinan mampu menjaga stabilitas kerja tim melalui sikap yang konsisten                                | 0.773   | 0.235  | Valid     |
| 3    | Komitmen pimpinan selalu ditepati sesuai dengan janji yang telah dibuat                                 | 0.763   | 0.235  | Valid     |
| 4    | Masalah pekerjaan yang disampaikan karyawan didengarkan dengan baik                                     | 0.751   | 0.235  | Valid     |
| 5    | Hambatan kerja yang disampaikan karyawan ditanggapi dengan baik                                         | 0.789   | 0.235  | Valid     |
| 6    | Keluhan di lingkungan kerja biasanya didengarkan sebelum tindakan diambil                               | 0.748   | 0.235  | Valid     |
| 7    | Konflik kerja ditangani secara bijaksana agar tidak menimbulkan masalah baru                            | 0.772   | 0.235  | Valid     |
| 8    | Kesulitan kerja ditangani dengan bantuan yang cepat dan tepat sehingga tidak mengganggu pekerjaan       | 0.802   | 0.235  | Valid     |
| 9    | Permasalahan yang kompleks diselesaikan dengan solusi yang efektif dan dapat diterapkan dalam pekerjaan | 0.702   | 0.235  | Valid     |

Sumber: Data olahan kuesioner, 2026

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat dilihat bahwa variabel dukungan atasan (X1) diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.235$ . Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner yang diajukan untuk variabel X1 (Dukungan Atasan) dinyatakan valid



**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Tuntutan Pekerjaan (X2)**

| Item | Kuesioner                                                                                          | rhitung | rtabel | Keputusan |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|-----------|
| 1    | Tugas yang diberikan sering tidak memiliki penjelasan yang memadai mengenai tanggung jawab         | 0.703   | 0.235  | Valid     |
| 2    | Arahan pekerjaan yang diterima terkadang tidak lengkap sehingga menimbulkan ketidakpastian         | 0.872   | 0.235  | Valid     |
| 3    | Tugas yang diberikan sering berubah tanpa kejelasan                                                | 0.840   | 0.235  | Valid     |
| 4    | Tanggung jawab pekerjaan sering menimbulkan konflik karena adanya tuntutan yang berbeda            | 0.787   | 0.235  | Valid     |
| 5    | Peran dalam pekerjaan terkadang menimbulkan tekanan karena tuntutan yang tidak konsisten           | 0.782   | 0.235  | Valid     |
| 6    | Tugas yang diberikan sering saling bertentangan                                                    | 0.833   | 0.235  | Valid     |
| 7    | Jumlah tugas yang diberikan sering melebihi kemampuan untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia | 0.813   | 0.235  | Valid     |
| 8    | Beban kerja yang berlebihan menimbulkan rasa lelah dan menurunkan fokus kerja                      | 0.680   | 0.235  | Valid     |
| 9    | Waktu yang tersedia sering tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik                   | 0.817   | 0.235  | Valid     |

Sumber: Data olahan kuesioner, 2026

Berdasarkan tabel 6. di atas dapat dilihat bahwa variabel tuntutan pekerjaan (X2) diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.235$ . Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner yang diajukan untuk variabel X2 (Tuntutan Pekerjaan) dinyatakan valid

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

| Item | Kuesioner                                                                              | Rhitung | rtabel | Keputusan |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|-----------|
| 1    | Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan yang saya miliki             | 0.858   | 0.235  | Valid     |
| 2    | Saya dapat memahami instruksi kerja dengan baik sehingga tugas berjalan sesuai harapan | 0.868   | 0.235  | Valid     |
| 3    | Saya berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja dari waktu ke waktu                    | 0.882   | 0.235  | Valid     |
| 4    | Saya selalu mencari cara agar hasil pekerjaan lebih baik                               | 0.876   | 0.235  | Valid     |
| 5    | Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas                     | 0.863   | 0.235  | Valid     |
| 6    | Saya termotivasi untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan                        | 0.850   | 0.235  | Valid     |
| 7    | Saya berusaha mengembangkan keterampilan baru untuk mendukung pekerjaan saya           | 0.867   | 0.235  | Valid     |



| Item | Kuesioner                                                                      | Rhitung | rtabel | Keputusan |
|------|--------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|-----------|
| 8    | Saya terbuka terhadap pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja        | 0.763   | 0.235  | Valid     |
| 9    | Saya teliti dalam menyelesaikan tugas agar hasilnya berkualitas                | 0.869   | 0.235  | Valid     |
| 10   | Saya memastikan pekerjaan memenuhi harapan Perusahaan                          | 0.891   | 0.235  | Valid     |
| 11   | Saya dapat mengatur waktu kerja dengan baik sehingga tugas selesai tepat waktu | 0.878   | 0.235  | Valid     |
| 12   | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengurangi kualitas      | 0.866   | 0.235  | Valid     |

Sumber: Data olahan kuesioner, 2026

Berdasarkan tabel 7. di atas dapat dilihat bahwa variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.235$ . Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner yang diajukan untuk variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel Dukungan Atasan (X1)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .909                   | 9          |

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

rCronbach variabel X1 dapat dilihat dari tabel 8. bernilai 0.909 > nilai Cronbach Alpha adalah 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien indikator variabel X1 (Dukungan Atasan) dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang sudah ditetapkan

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel Tuntutan Pekerjaan (X2)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .926                   | 9          |

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

rCronbach variabel X2 dapat dilihat dari tabel 9. bernilai 0.926 > nilai Cronbach Alpha adalah 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien indikator variabel X2 (Tuntutan Pekerjaan) dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang sudah ditetapkan



**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .968                   | 12         |

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

rCronbach variabel X2 dapat dilihat dari tabel 10. bernilai  $0.968 > \text{nilai Cronbach Alpha}$  adalah 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien indikator variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang sudah ditetapkan

### Uji Normalitas

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                                     | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| N                                |                                     | 70                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                                | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation                      | 7.40618165              |
| Most Extreme Differences         | Absolute                            | .152                    |
|                                  | Positive                            | .100                    |
|                                  | Negative                            | -.152                   |
| Test Statistic                   |                                     | .152                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                                     | .000 <sup>c</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig. |                                     | .068 <sup>d</sup>       |
|                                  | 99% Confidence Interval Lower Bound | .061                    |
|                                  | Upper Bound                         | .074                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 11 di atas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000. Namun, mengingat penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang memiliki variasi data alami populasi, maka pengujian normalitas diperkuat dengan menggunakan metode koreksi Monte Carlo



## Uji Multikolinearitas

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                    | B                           | Std. Error |                                |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)       | 16.398                      | 6.762      |                                | 2.425 | .018 |                         |       |
| Dukungan Atasan    | .778                        | .190       | .466                           | 4.087 | .000 | .825                    | 1.211 |
| Tuntutan Pekerjaan | .157                        | .141       | .127                           | 1.112 | .270 | .825                    | 1.211 |

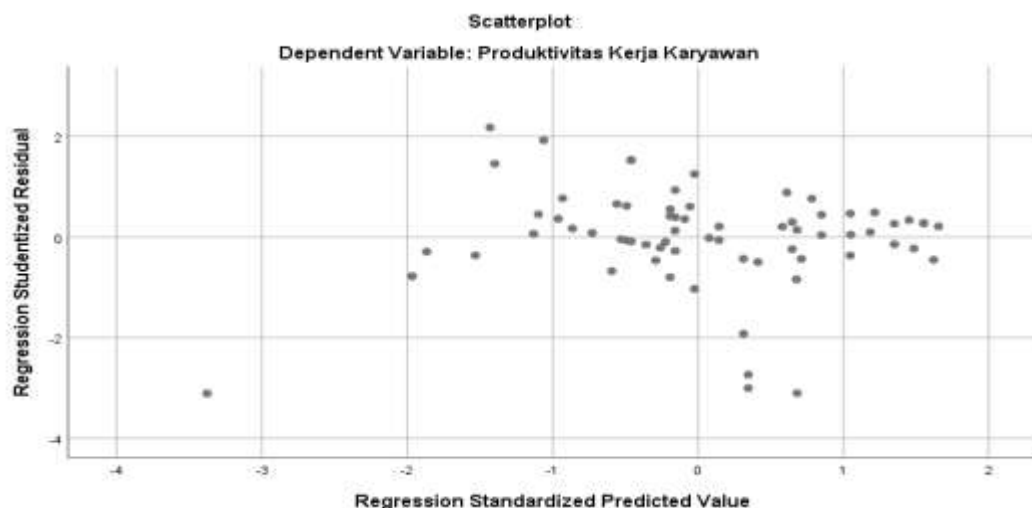
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 12. di atas, maka diketahui bahwa nilai tolerance variabel Dukungan Atasan (X1) dan Tuntutan Pekerjaan (X2) adalah  $0,825 > 0,10$ , sedangkan nilai VIF adalah  $1,211 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa data di atas tidak terjadi multikolineritas

## Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil gambar, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

**Uji Regresi Linear****Tabel 13.**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Dukungan Atasan (X1) dan Tuntutan Pekerjaan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)       | 16.398                      | 6.762      |                           | 2.425 | .018 |
| Dukungan Atasan    | .778                        | .190       | .466                      | 4.087 | .000 |
| Tuntutan Pekerjaan | .157                        | .141       | .127                      | 1.112 | .270 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi linear berganda yang telah didapatkan adalah  $Y = 16,398 + 0,778 (X1) + 0,157 (X2)$ . Dengan persamaan ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang di peroleh sebesar 16,398, diartikan bahwa jika variabel dukungan atasan (X1) dan tuntutan pekerjaan (X2), tidak dipertimbangkan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan bernilai 16,398.
2. Nilai 0,778, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel tuntutan pekerjaan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel dukungan atasan (X1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,778.
3. Nilai 0,157, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel dukungan atasan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel tuntutan pekerjaan (X2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,157

**Analisis Koefisien Korelasi****Tabel 14.**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Dukungan Atasan (X2) dan Tuntutan Pekerjaan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     | Sig. F Change |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 |               |
| 1     | .531 <sup>a</sup> | .282     | .261              | 7.51591                    | .282            | 13.167            | 2   | 67  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Tuntutan Pekerjaan, Dukungan Atasan

Sumber: Data olahan SPSS, 2026



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 14, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,531 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,040 – 0,599 artinya variabel dukungan atasan (X1) dan tuntutan pekerjaan (X2) memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 15.**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Dukungan Atasan (X1) dan Tuntutan Pekerjaan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .531 <sup>a</sup> | .282     | .261              | 7.51591                    |

a. Predictors: (Constant), Tuntutan Pekerjaan, Dukungan Atasan

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan yang tertera pada tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel dukungan atasan dan tuntutan pekerjaan memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 28,2% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, sebagian besar sisanya yaitu sebesar  $(100\% - 28,2\%) = 71,8\%$  dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain di luar model penelitian ini

### Uji Hipotesis

**Tabel 16.**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Dukungan Atasan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)    | 18.250                      | 6.565      |                           | 2.780 | .007 |
| Dukungan Atasan | .866                        | .173       | .519                      | 5.001 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil tabel 16, yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh dukungan atasan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $5,001 > t_{tabel} 1,996$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan pada dukungan atasan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

**Tabel 17.**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Tuntutan Pekerjaan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)       | 37.661                      | 4.793      |                           | 7.858 | .000 |
| Tuntutan Pekerjaan | .397                        | .142       | .321                      | 2.797 | .007 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil tabel 17, yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh tuntutan pekerjaan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah  $0,007 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,797 > t_{tabel} 1,996$ , maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan pada tuntutan pekerjaan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

**Tabel 18.**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Variabel Dukungan Atasan (X1) Tuntutan Pekerjaan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1487.588       | 2  | 743.794     | 13.167 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 3784.755       | 67 | 56.489      |        |                   |
|       | Total      | 5272.343       | 69 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Tuntutan Pekerjaan, Dukungan Atasan

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 18, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh dukungan atasan (X1) dan tuntutan pekerjaan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f_{hitung} 13,167 > f_{tabel} 3,13$ . Hal ini membuktikan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan pada dukungan atasan (X1) dan tuntutan pekerjaan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Tiara Kencana Jakarta

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai pengaruh dukungan atasan dan tuntutan pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tiara Kencana Jakarta, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil analisis data pengaruh dukungan atasan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = 18,250 + 0,866 (X1)$ . Melalui persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa arah hubungan kedua variabel bersifat positif atau searah. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan nilai thitung sebesar  $5,001 > t_{tabel} 1,996$  dengan taraf 5% terpenuhi, maka kesimpulan statistiknya adalah  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima,



yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan atasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tiara Kencana Jakarta.

2. Berdasarkan hasil analisis data pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = 37,661 + 0,397 (X_2)$ . Melalui persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa arah hubungan kedua variabel bersifat positif atau searah. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan nilai thitung sebesar  $2,797 > t_{tabel} 1,996$  dengan taraf 5% terpenuhi, maka kesimpulan statistiknya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tuntutan pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tiara Kencana Jakarta.
3. Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh dukungan atasan dan tuntutan pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh model persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 16,398 + 0,778 (X_1) + 0,157 (X_2)$ . Melalui fungsi matematis tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 16,398 menunjukkan tingkat produktivitas kerja saat variabel independen bernilai konstan, koefisien  $X_1$  bernilai positif sebesar 0,778 dan koefisien  $X_2$  bernilai positif sebesar 0,157. Berdasarkan pengujian koefisien korelasi berganda, ditemukan nilai hubungan sebesar 0,531 yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel masuk dalam kategori sedang. Lebih lanjut, pengujian koefisien determinasi menghasilkan angka *R Square* sebesar 0,282, yang mengindikasikan bahwa kontribusi atau besarnya pengaruh dari variabel dukungan atasan dan tuntutan pekerjaan secara bersama-sama adalah sebesar 28,2%, sedangkan sisanya sebesar 71,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini. Melalui pembuktian uji F secara simultan, diperoleh nilai fhitung sebesar  $13,167 > f_{tabel} 3,13$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Antara Dukungan Atasan dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara signifikan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Azizah, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HAKAASTON Bagian Unit Produksi*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Dinarwati, E., & Purba, D. E. (2023). *Pengaruh tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional terhadap kesejahteraan karyawan PT. X sektor energi*. Universitas Indonesia. Vol. 16.3. 2088-5326.
- Ekowati, S., & Finthariasari, M. (2021). Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. 9(2). Vol. 9 No. 2. 2338-8412.
- Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, M., Ardiawan, K. N., Sari, M. E., Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., & Hasda, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. 978-623-5722-91-7.
- Fajriani, N., (2022). *Pengaruh tuntutan pekerjaan dan sumberdaya pekerjaan terhadap turnover intention dengan keterikatan kerja sebagai variable intervening pada tenaga Kesehatan di RS Islam Faisal Makassar*. Prodi Manajemen, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.



- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(3), 793–802.
- Hakim, A. L., & Kirom, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Berdasarkan Nilai Pancasila*. *Jurnal Citizenship: Media Publikasi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 3(2), 71–78. Universitas Ahmad Dahlan.
- Halim, G. (2022). *Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan)*. *SINOMIKA Journal*, 1(3), 229–244.
- Hariyanti, H., Sari, N., & Zaki, A. (2024). *Penerapan Fungsi Manajemen (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) Kepala Madrasah MIS Halwani Gebang*. *Jurnal Kajian dan Riset Mahasiswa*, 1(5), 886–897.
- Hidayah, N., (2025). *Pengaruh Dukungan Atasan dan Keseimbangan Kerja terhadap Kehidupan Pribadi Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar*. Program Studi Manajemen.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode penelitian* (M. Pradana, Ed.). EUREKA Media Aksara. ISBN: 978-623-151-852-1.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi dan Analisis Jalur untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Irfanudin, Ahmad Maulana. (2021). *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa*. *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 12–23.
- Kholik, J. R. A., & Suryati, A. (2023). Peranan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 1-12.
- Kurniawati, F., & Sari, S. P. (2026). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DIREKTORAT PENDIDIKAN YAYASAN WAQAF SAID NA'UM JAKARTA. *JURNAL RUMPUN MANAJEMEN DAN EKONOMI*, 3(2), 937-947.
- Kusumah, R. M., Mursyidah, D. S., Sayidah, N., Trinovani, E., Nurchotimah, E., Muhiban, A., ... & Maryam, N. S. (2025). *Perilaku Organisasi (Konsep dan Teori)*. Penerbit Widina.
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61-66.
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan work-life balance terhadap produktivitas kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Productivity*, 4(2), 155-163.
- Mehta, C. R., & Patel, N. R. (2025). *IBM SPSS Exact Tests*. IBM Corporation.
- Mukrodi, Catio, M., & Sutoro, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Mulasih, S., Darozah, R., Sutrisno, H., Hajarudin, H., Abbas, F., & Putera, A. R. (2024). *Fungsi Dasar Manajemen dalam Konteks Modern: Analisis Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengendalian*. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 2113–2122.



- Muldani, V., & Aryata, I. M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prima Komponen Indonesia Divisi Warehouse Cabang BSD. *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 5856-5869.
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). *Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja*. Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya.
- Nurhaswinda, N., Egistin, D. P., Rauza, M. Y., Rahma, R., Ramadhan, R. H., Ramadani, S., & Wahyuni, W. (2025). *Analisis regresi linier sederhana dan penerapannya*. *Jurnal Cahaya Nusantara*, 1(2), 69–78.
- Patras, J. C., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2024). Analisis faktor penyebab kejenuhan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(3), 613–623.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 45–56. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Putri, D. A., Anggraini, D., Simbolon, G. S., & Sinaga, I. N. (2025). Analisis produktivitas kerja karyawan bidang operasional pada Colorbox Sun Plaza Medan. *MASMAN: Master Manajemen*, 3(3), 230–239.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Studi Empiris*. Jember: Pustaka Abadi. 978-623-7633-46-5.
- Rahmadiani, F. R., & Lataruva, E., (2023). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Keterlibatan Kerja (Studi pada Karyawan SPBU Simongan dan SPBU Indraprasta Semarang. Vol. 12. No. 3. Hal 1
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). *Analisis perceived organizational support, dukungan atasan dan work engagement terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi COVID-19*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)* Semarang, Vol. 23, No. 2, Hal 1-15.
- Rapani, R., (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiara Kencana Cabang Jakarta Jakarta Selatan*. *Jurnal ilmiah prodi manajemen*. Universitas Pamulang.
- Ratna Wijayanti, dkk (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widyagama.
- Saidah, S., Simatupang, M., & Greata, H. (2024). *Pengaruh dukungan atasan terhadap turnover intention pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Karawang Timur*. *Empowerment: Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 3(3), 34–39.
- Sedianingsih, S., Safitri, Y. E., & Sinulingga, R. A. (2020). *Pengaruh dukungan atasan, kejelasan tujuan, dan pelatihan terhadap penerapan sistem akuntansi keuangan daerah pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Banyuwangi*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga (JRABA)*, 5(1), 745–761.
- Setianingsih, O., (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Asia Financial Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Sijabat, R., & Martanto, I. (2024). *The impact of role conflict on employee performance with work stress as an intervening*. *Jurnal Economia*, 20(2), 236–247.



- 
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola potensi untuk keunggulan kompetitif*. PT Cendikia Mulia Mandiri.
- Sugiyono (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Cetakan ke-29). Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, H. C. (2022). *Analisa produktivitas: Konsep dasar dan teknik pengukuran produktivitas*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Yulianto. (2021). *Penerapan Unsur-Unsur Manajemen di Rudi Aurel (RA) Point Swalayan & Dept Store Metro dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam*. Tesis. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.