

Dampak Employee Engagement, Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku produktif Karyawan PT. Romi Violeta

Oleh:

muhammad marwan fadhlullah

Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M., C.H.C.M.

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo



Pendahuluan

Saat berhadapan atas persaingan dengan perusahaan lain, penting bagi sebuah perusahaan untuk menjaga aset-asetnya agar tidak terlibat dalam kompetisi yang tidak diinginkan. Meskipun telah banyak studi yang meneliti dampak employee engagement, stress kerja, dan iklim organisasi terhadap perilaku produktif karyawan, sebagian besar masih dilakukan secara parsial dan belum mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian komprehensif. Selain itu, terdapat inkonsistensi temuan terkait peran stress kerja dan iklim organisasi, serta keterbatasan dalam studi yang mengangkat konteks budaya lokal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara simultan dan terintegrasi bagaimana employee engagement, stress kerja, dan iklim organisasi memengaruhi perilaku produktif karyawan di konteks organisasi Indonesia. Pertumbuhan perusahaan saat ini menyebabkan meningkatnya persaingan antara PT ROMI dan perusahaan-perusahaan lain. Dengan kemajuan keterikatan perusahaan serta organisasi, pasti saja terdapatnya kecakapan dalam mengelola perilaku produktif karyawan ataupun karyawannya

Penelitian mengenai Perilaku produktif karyawan mencakup upaya individu untuk mencapai tujuan kinerja yang diinginkan di lingkungan kerja . Campbell dan timnya mendefinisikan perilaku produktif sebagai tindakan karyawan yang secara langsung berkontribusi kepada misi organisasi melalui cara yang efektif juga efisien. Sikap produktif mencerminkan dua model perilaku, yaitu perilaku efektif dan efisien. Perilaku produktif yang efektif merupakan tindakan karyawan yang berfokus atas capaian misi organisasi . Dalam perilaku ini, aspek yang diperhatikan meliputi upaya mencapai tujuan, pelaksanaan pertemuan koordinasi, dan ketepatan dalam penyelesaian masalah. Sementara itu, perilaku produktif yang efisien berfokus pada penggunaan sumber daya secara minimal untuk mencapai tujuan. Karyawan cenderung lebih termotivasi ketika mereka memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan dari pekerjaan ataupun tugas yang diberikan, jadi kinerja produktif mereka atas akhirnya mendukung kinerja perusahaan secara maksimal sesuai atas sasaran yang telah ditetapkan .

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan hasil antara studi-studi sebelumnya, yang menunjukkan variasi temuan di antara para peneliti. Tujuan_penelitian_ini-ialah guna-menganalisis pengaruh Employee Engagement, stres kerja,serta iklim-organisasi_terhadap perilaku produktif karyawan di PT. Romi Violeta. Untuk memperluas materi penelitian, peneliti menambahkan variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk variabel iklim organisasi dalam analisis perilaku produktif karyawan.

- **Rumusan Masalah** : 1. Apakah employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan PT. ROMI
- pada PT.
- ROMI?
- 3. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan pada PT. ROMI?

- **Pertanyaan Penelitian** : 1. Apakah employee engagement dapat mempengaruhi produktif karyawan pada perusahaan PT ROMI SIDOARJO?
2. Apakah stress kerja dapat mempengaruhi produktif karyawan pada PT ROMI SIDOARJO?
3. Apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi produktif karyawan ada perusahaan PT ROMI SIDOARJO?

- **Katagori SDGs** : Sesuai dengan kategori SDGs pada poin ke-8, hal ini menyatakan bahwa peningkatan pertumbuhan ekonomi dan nilai tambah dari produk baru dapat mempengaruhi stres kerja juga iklim organisasi serta dampaknya atas perilaku karyawan.

Literatur Riview

EMPLOYEE ENGAGEMENT

employee engagement adalah Keterlibatan karyawan merujuk pada sejauh mana perhatian dan tindakan karyawan terarah pada pencapaian kesuksesan perusahaan menambahkan bahwasanya manajer wajib memperhatikan hubungan karyawan dikarenakan

STRESS KERJA

stress kerja adalah muncul ketika terdapat ketidakseimbangan diantara keahlian fisik juga mental pada menyelesaikan tugas yang ditugaskan atas organisasi, yang kemudian berdampak pada berbagai aspek individu, seperti emosi, pola pikir, dan perilaku

Lanjutan

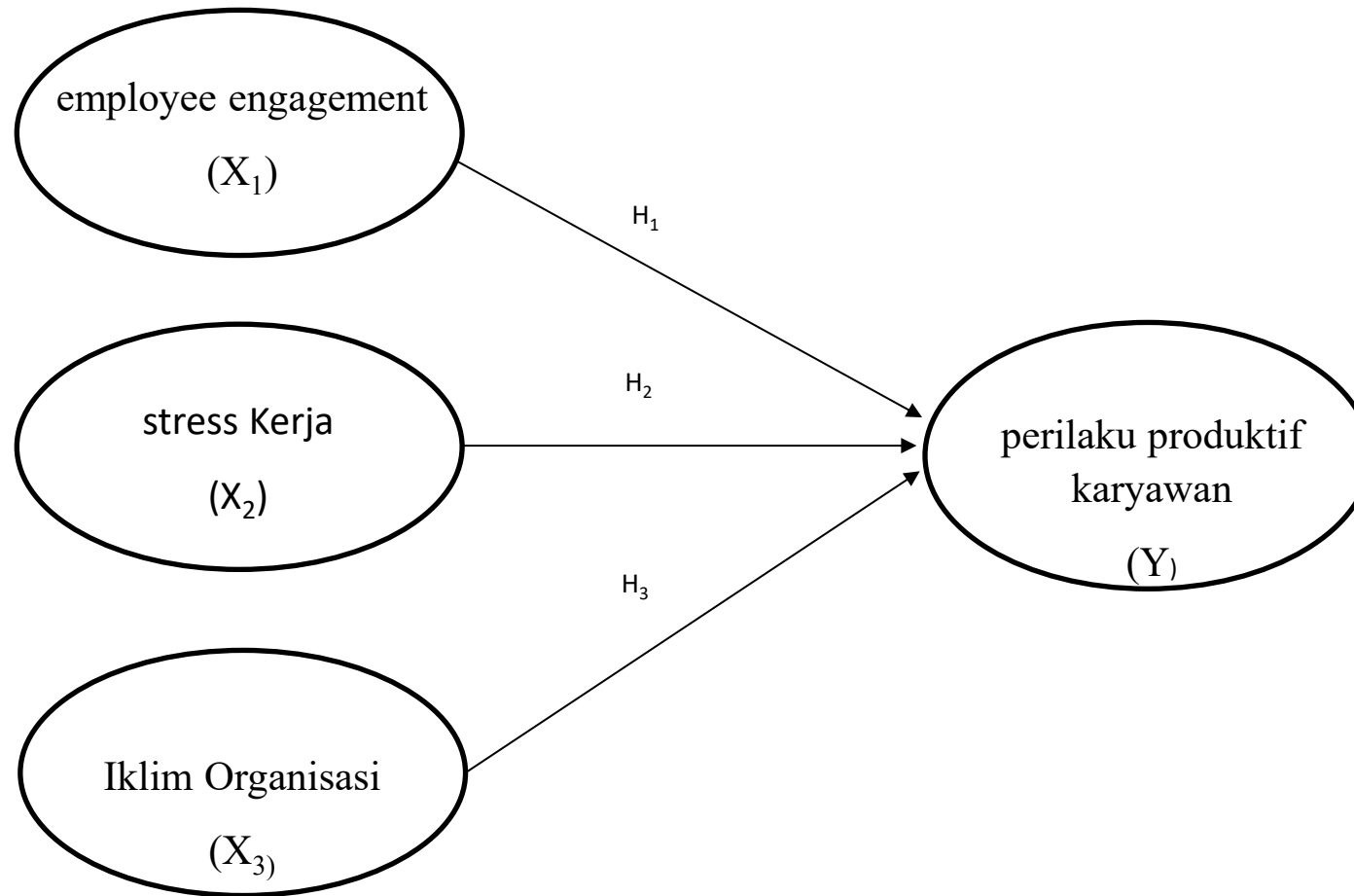
Ikmlim Organisasi

Iklim Organisasi adalah Iklim organisasi menjadi topik penting, Baik dengan langsung ataupun tidak langsung, atas banyak penelitian tentang perilaku organisasi, serta menjadi konstruk dengan berbagai konsekuensi terhadap perilaku. iklim organisasi merujuk pada kualitas lingkungan internal organisasi yang cenderung stabil.

PERILAKU PRODUKTIF KARYAWAN

produktif adalah mereka yang memiliki keyakinan pada kemampuan diri mereka sendiri, sering disebut dalam psikologi sebagai individu dengan rasa percaya diri, harga diri, serta konsep diri yang kuat. Sikap produktif hanya dapat ditemukan atas orang-orang yang produktif itu sendiri.

Kerangka Konseptual



Metode

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 130 orang. Sampel yang di ambil merupakan sebagian dari populasi yang mencakup karakteristik kelompok, dengan menggunakan tekhnik pengambilan sampel yang di kenal sebagai tekhnik sampling. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah total sampling, sumber data yang di gunakan tersiri dari dua jenis, yaitu data primer yang diperoleh dari tanggapan responden untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan di pt romi violeta sidoarjo dan Total sampel yang diambil dihitung memakai rumus Slovin berjumlah 105

Sumber data guna penelitian ini tersusun atas dua jenis: data primer, yang diperoleh dari tanggapan responden untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan di PT. Romi Violeta, dan data sekunder, yang mencakup jurnal, literatur penelitian sebelumnya, serta data perusahaan. Pengumpulan data dilaksanakan melalui menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan memakai skala Likert. Teknik analisis data memakai program Statistical Product and Service Solution (SPSS), mencakup uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi linier berganda, termasuk uji t parsial dan uji F simultan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validasi

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, seluruh item pada masing-masing variabel, yaitu Employee Engagement (X1), Stress Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3), dan Produktivitas Karyawan (Y) dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi standar (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat secara tepat dan akurat mengukur konstruksi variabel yang dimaksud, sehingga data yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat dianggap valid untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel X1 (employee engagement) adalah 0,864, untuk variabel X2 (stress kerja) adalah 0,891, untuk variabel X3 (iklim kerja) adalah 0,895, dan untuk variabel Y (perilaku produktif karyawan) adalah 0,919. Oleh karena itu, kuesioner dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7 untuk semua variabel, menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini dilakukan pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan uji metode grafik yang hasilnya dapat dilihat dari Chart Scatterplot. Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data-data dapat menyebar secara merata di seluruh kuadran (di atas dan di bawah nilai 0 dari garis horizontal dan vertical atau sumbu X dan sumbu Y). Maka dari hal tersebut dapat disimpulksn bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| Model 1 | (Constant) | -2.799 | 1.250 | | -2.239 | .027 |
| | employee engagement | .977 | .094 | .829 | 10.409 | .000 |
| | stress Kerja | .049 | .109 | .041 | .452 | .652 |
| | Iklim Organisasi | .849 | .087 | .765 | 10.543 | .002 |

Berdasarkan hasil uji T pada tabel, dapat diinterpretasikan bahwa dari tiga variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen (TotalY1), dua di antaranya menunjukkan pengaruh signifikan, yaitu employee engagement (X1) dan iklim organisasi (X3). Employee engagement (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 10,409 yang lebih besar dari t tabel (1,660). Iklim organisasi memiliki sebesar t tabel dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin besar pula dampaknya secara positif terhadap TotalY1. Iklim organisasi (X3) juga berpengaruh signifikan dengan koefisien 0,849, t hitung sebesar 10,543 yang lebih besar dari t tabel (1,660), serta nilai signifikansi 0,002 ($<0,05$), sehingga iklim organisasi yang semakin baik akan berdampak positif pada TotalY1. Sementara itu, stress kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan, terlihat dari nilai, t sebesar -0,452 lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi 0,652 ($>0,05$), sehingga perubahan pada tingkat stress kerja tidak secara signifikan mempengaruhi TotalY1. Dengan demikian, employee engagement dan iklim organisasi merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan TotalY1, sedangkan stress kerja tidak berpengaruh signifikan dalam model ini.

Pembahasan

Hipotesis Pertama :Employee Engagement Berpengaruh Terhadap Perilaku Produktif Karyawan

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement, atau keterlibatan karyawan, memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku produktif di perusahaan. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan dan organisasi, maka semakin tinggi pula produktif yang dapat dihasilkan. Berdasarkan data diketahui bahwa yang paling menonjol dari hasil survei adalah rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan sangat tinggi dan indikator ini sebagai bentuk nyata dari engagement mereka. Rasa tanggung jawab menjadi salah satu komponen fundamental dalam employee engagement, karena mencerminkan seberapa besar perhatian, dedikasi, dan komitmen karyawan terhadap tugas serta tujuan organisasi. Karyawan yang merasa terlibat tidak hanya menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga memiliki rasa kepemilikan (sense of ownership) terhadap pekerjaan mereka. Hal ini membuat mereka lebih peduli terhadap hasil pekerjaan, aktif mencari solusi atas masalah yang dihadapi, dan senantiasa berusaha memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan perusahaan.

Hipoesis Kedua : Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Produktifitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi tingkat stres yang dialami, tidak mempengaruhi perilaku produktif karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan ditunjukkan pada besarnya beban kerja, ternyata hal ini tidak mempengaruhi pada semangat kerja dan motivasi karyawan. Menurut teori Hygiene menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh factor internal berupa kepribadian, moral, kepuasan kerja dan factor eksternal berupa iklim organisasi, budaya organisasi. Stres kerja merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja yang rendah, dan bagian dari factor internal yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Pada PT ROMI terbukti bahwa factor internal tidak mempengaruhi semangat kerja yang merupakan bagian dari perilaku produktif karyawan.

Hipotesis Ketiga : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. ROMI Sidoarjo

Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi berperan positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa suasana atau lingkungan kerja yang tercipta di dalam organisasi, khususnya dalam hal dukungan antara pimpinan dan karyawan, sangat berpengaruh terhadap kinerja individu maupun kelompok. Indikator "dukungan antara pimpinan dan karyawan" yang paling banyak dipilih oleh responden mempertegas pentingnya hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung dalam mendorong terciptanya iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang positif, diwarnai dengan komunikasi terbuka, penghargaan terhadap kontribusi setiap individu, serta adanya kepercayaan dan rasa aman psikologis, membuat karyawan merasa dihargai dan didukung. Ketika pimpinan aktif memberikan dukungan baik berupa arahan, bantuan penyelesaian masalah, maupun penghargaan atas kerja keras karyawan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk berkontribusi optimal. Hubungan yang harmonis ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa employee engagement, stres kerja, dan iklim organisasi secara simultan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan. Employee engagement dan iklim organisasi terbukti menjadi faktor pendorong utama peningkatan produktivitas, di mana keterlibatan dan dukungan antara pimpinan dan karyawan menumbuhkan rasa tanggung jawab serta motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, stres kerja—khususnya akibat beban tugas yang berlebihan menjadi hambatan utama yang menurunkan kinerja, motivasi, dan kualitas output pegawai. Kontribusi ketiga variabel ini terhadap produktivitas karyawan mampu menjelaskan sebagian besar variasi pencapaian kinerja individu di lingkungan organisasi.

