



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**artikel semhas marwan**

Author(s)

Coordinator

**perpustakaan umsidaYanti**

Organizational unit

**Perpustakaan**

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**8469**

Length in words

**61563**

Length in characters

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet	ß	3
Spreads	A→	0
Micro spaces		11
Hidden characters	␣	28
Paraphrases (SmartMarks)	a	81

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/1326/1/ARTIKEL.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/1326/1/ARTIKEL.pdf</a>	41 0.48 %
2	<a href="https://repository.binadarma.ac.id/8118/6/ARTIKEL.pdf">https://repository.binadarma.ac.id/8118/6/ARTIKEL.pdf</a>	40 0.47 %
3	<a href="https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/21146">https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/21146</a>	38 0.45 %
4	<a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/8026">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/8026</a>	36 0.43 %
5	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4355">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4355</a>	35 0.41 %

6	<a href="https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9152/8/UNIKOM_Fikri%20Firdaus_BAB%20II.pdf">https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9152/8/UNIKOM_Fikri%20Firdaus_BAB%20II.pdf</a>	33 0.39 %
7	TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010200237 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	31 0.37 %
8	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/1326/1/ARTIKEL.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/1326/1/ARTIKEL.pdf</a>	30 0.35 %
9	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/1326/1/ARTIKEL.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/1326/1/ARTIKEL.pdf</a>	30 0.35 %
10	<a href="https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JPK/article/download/25338/13661">https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JPK/article/download/25338/13661</a>	28 0.33 %

from RefBooks database (2.44 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	Leader Member Exchange dan Perceived Organizational Support: Kunci Mengatasi Job Insecurity Melalui Job Embeddedness Di Bank Muamalat Khairina Tambunan,Santry Fadhilah Harahap , Muhammad Lathief Ilhamy Nasution;	24 (1) 0.28 %
2	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo Rifdah Abadiyah, Vera Firdaus,Putri Indri Wahyuni Kusuma;	18 (2) 0.21 %
3	PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN Damrus Damrus, Sihalohe Ronal Donra;	18 (3) 0.21 %
4	Pengaruh Employee Engagement dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt di Bali Ni Luh Indiani,I Putu Hery Kapriawan, Ni Ketut Murdani;	16 (3) 0.19 %
5	PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI VOUK HOTEL SUITES PENANG Ayomi Gabriella Risna;	16 (1) 0.19 %
6	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kusuma Kumara Adji, Dewi Andriani,Fandi Ardiansyah;	16 (1) 0.19 %
7	Pengaruh Competence, Reward di Mediasi Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Setyaningrum Retno Purwani, Achmad Rayhan, Arsita Sintia,Dawam Muhammad, Ade Subakti;	15 (1) 0.18 %
8	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang Dian Hirma,Caniago Rita SrihasnitaRosali, Aulia Adilla;	14 (2) 0.17 %
9	ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MASYARAKAT KECAMATAN NGLUWAR KABUPATEN MAGELANG Aryani Aryani , Hanung Eka Atmaja;	13 (1) 0.15 %
10	Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan Pratiwi Afriana, Rizky M Chaerul;	11 (1) 0.13 %
11	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Surbakti Adella Seperianti Br, Pohan Yuli Arnida Pohan;	10 (1) 0.12 %

12	Pengaruh Green Marketing dan Green Consumerism Terhadap Keputusan Pembelian Produk Ramah Lingkungan Evilia Nur Fadilah;	9 (1) 0.11 %
13	Pengaruh Komunikasi, Employee Engagement, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi Jekti Rahayu,Mahfudz Ifatush Zafania, Winahyu Pawestri;	8 (1) 0.09 %
14	PENGARUH PENERAPAN VERIFIED GROSS MASS (VGM) TERHADAP RISIKO KECELAKAAN KAPAL DI PERAIRAN PELABUHAN TANJUNG PERAK Femmy Asdiana, Rahmawati Maulidiah, Intan Sianturi,Pracilia Dhenha Ary;	8 (1) 0.09 %
15	PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER BOX INDUSTRIES Ratnasari Sri Langgeng, Rona Tanjung,Ariani Dina Riskha;	6 (1) 0.07 %
16	HUBUNGAN ANTARA SERVICESCAPE DENGAN KEPUASAN PELANGGAN FARMASI RSUD KOTA BOGOR . Mujito;	5 (1) 0.06 %

from the home database (0.37 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010200237 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	31 (1) 0.37 %

from the Database Exchange Program (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (10.96 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/1326/1/ARTIKEL.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/1326/1/ARTIKEL.pdf</a>	101 (3) 1.19 %
2	<a href="https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JPK/article/download/25338/13661">https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JPK/article/download/25338/13661</a>	79 (4) 0.93 %
3	<a href="https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9152/8/UNIKOM_Fikri%20Firdaus_BAB%20II.pdf">https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9152/8/UNIKOM_Fikri%20Firdaus_BAB%20II.pdf</a>	62 (3) 0.73 %
4	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/798/909">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/798/909</a>	50 (7) 0.59 %
5	<a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/8026">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/8026</a>	41 (2) 0.48 %
6	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4355">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4355</a>	41 (2) 0.48 %
7	<a href="https://repository.binadarma.ac.id/8118/6/ARTIKEL.pdf">https://repository.binadarma.ac.id/8118/6/ARTIKEL.pdf</a>	40 (1) 0.47 %
8	<a href="https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/21146">https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/21146</a>	38 (1) 0.45 %
9	<a href="http://repository.umpalopo.ac.id/367/3/BAB_201620196.pdf">http://repository.umpalopo.ac.id/367/3/BAB_201620196.pdf</a>	35 (2) 0.41 %
10	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5958/42419/47421">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5958/42419/47421</a>	32 (2) 0.38 %
11	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6947/49795/55541">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6947/49795/55541</a>	28 (3) 0.33 %
12	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6832/48939/54645">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6832/48939/54645</a>	25 (4) 0.30 %
13	<a href="https://jim.unisma.ac.id/index.php/jra/article/download/15410/11610">https://jim.unisma.ac.id/index.php/jra/article/download/15410/11610</a>	22 (1) 0.26 %
14	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/e155/05581c57753b1100ca0e281b975ba20df53a.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/e155/05581c57753b1100ca0e281b975ba20df53a.pdf</a>	21 (1) 0.25 %

15	<a href="https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/7206/4818">https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/7206/4818</a>	20 (2) 0.24 %
16	<a href="https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/1358/3/3.%20161110001859_BAB%20II.pdf">https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/1358/3/3.%20161110001859_BAB%20II.pdf</a>	20 (2) 0.24 %
17	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/J-CEKI/article/download/4996/3904/9940">https://journal-nusantara.com/index.php/J-CEKI/article/download/4996/3904/9940</a>	18 (3) 0.21 %
18	<a href="https://ejournal.uinmybatusangkar.ac.id/ojs/index.php/Albank/article/viewFile/2556/1942">https://ejournal.uinmybatusangkar.ac.id/ojs/index.php/Albank/article/viewFile/2556/1942</a>	16 (3) 0.19 %
19	<a href="https://ejournal.upi.edu/index.php/jbme/article/download/16270/pdf">https://ejournal.upi.edu/index.php/jbme/article/download/16270/pdf</a>	15 (2) 0.18 %
20	<a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3478/1383">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3478/1383</a>	14 (1) 0.17 %
21	<a href="https://dspace.umkt.ac.id/bitstream/handle/463.2017/4325/BAB%20III.pdf?sequence=4">https://dspace.umkt.ac.id/bitstream/handle/463.2017/4325/BAB%20III.pdf?sequence=4</a>	13 (1) 0.15 %
22	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=970788&amp;val=14937&amp;title=PENGARUH%20PROMOSI%20DAN%20HARGA%20TERHADAP%20KEPUTUSAN%20KONSUMEN%20UNTUK%20MEMBELI%20MOTOR%20HONDA%20PADA%20PT%20CITRA%20MEGAH%20SENTOSA%20ANYER">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=970788&amp;val=14937&amp;title=PENGARUH%20PROMOSI%20DAN%20HARGA%20TERHADAP%20KEPUTUSAN%20KONSUMEN%20UNTUK%20MEMBELI%20MOTOR%20HONDA%20PADA%20PT%20CITRA%20MEGAH%20SENTOSA%20ANYER</a>	13 (1) 0.15 %
23	<a href="http://eprints.umg.ac.id/9804/17/LAMPIRAN.pdf">http://eprints.umg.ac.id/9804/17/LAMPIRAN.pdf</a>	12 (1) 0.14 %
24	<a href="https://www.jurnal.soratekno.co.id/index.php/investasi/article/download/48/38">https://www.jurnal.soratekno.co.id/index.php/investasi/article/download/48/38</a>	12 (2) 0.14 %
25	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30958/34909">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30958/34909</a>	12 (1) 0.14 %
26	<a href="https://jurnalunived.com/index.php/JMEA/article/download/274/138">https://jurnalunived.com/index.php/JMEA/article/download/274/138</a>	12 (2) 0.14 %
27	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3573/25432/29030">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3573/25432/29030</a>	11 (1) 0.13 %
28	<a href="http://etd.uinsyahada.ac.id/9684/1/1940100134.pdf">http://etd.uinsyahada.ac.id/9684/1/1940100134.pdf</a>	11 (1) 0.13 %
29	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/5481/3614">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/5481/3614</a>	11 (1) 0.13 %
30	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2928/20733/23114">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2928/20733/23114</a>	11 (1) 0.13 %
31	<a href="https://123dok.com/article/statistik-deskriptif-analisis-penelitian.6zkd1mqx">https://123dok.com/article/statistik-deskriptif-analisis-penelitian.6zkd1mqx</a>	10 (1) 0.12 %
32	<a href="https://core.ac.uk/download/pdf/230761873.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/230761873.pdf</a>	10 (1) 0.12 %
33	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/8065/1/ARTIKEL.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/8065/1/ARTIKEL.pdf</a>	10 (1) 0.12 %
34	<a href="https://repository.bsi.ac.id/repo/files/380157/download/File_9-Bab-II-Landasan-teori.pdf">https://repository.bsi.ac.id/repo/files/380157/download/File_9-Bab-II-Landasan-teori.pdf</a>	9 (1) 0.11 %
35	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id/17236/1/PENGARUH%20BOOK%20TAX%20DIFFERENCES%20TERHADAP%20PERSI STENSI%20LABA%20DENGAN.pdf">http://repositori.uin-alauddin.ac.id/17236/1/PENGARUH%20BOOK%20TAX%20DIFFERENCES%20TERHADAP%20PERSI STENSI%20LABA%20DENGAN.pdf</a>	8 (1) 0.09 %
36	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/1311/1/ARTIKEL.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/1311/1/ARTIKEL.pdf</a>	8 (1) 0.09 %
37	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/1207/1/Jurnal%20Skripsi.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/1207/1/Jurnal%20Skripsi.pdf</a>	8 (1) 0.09 %
38	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2492416&amp;val=23721&amp;title=Faktor%20%20Faktor%20Yang%20Mempengaruhi%20Nilai%20Perusahaan%20Manufaktur%20Di%20BEI%20Tahun%202014-2016">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2492416&amp;val=23721&amp;title=Faktor%20%20Faktor%20Yang%20Mempengaruhi%20Nilai%20Perusahaan%20Manufaktur%20Di%20BEI%20Tahun%202014-2016</a>	8 (1) 0.09 %
39	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/9848/1/SKRIPSI%20AN-NISA%20RIZQIKA%20FAJRIN%20FIX%20%281%29.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/9848/1/SKRIPSI%20AN-NISA%20RIZQIKA%20FAJRIN%20FIX%20%281%29.pdf</a>	8 (1) 0.09 %
40	<a href="https://123dok.com/article/logaritma-natural-analisis-data-analisis-data-dan-pembahasan.y4w4n5kq">https://123dok.com/article/logaritma-natural-analisis-data-analisis-data-dan-pembahasan.y4w4n5kq</a>	7 (1) 0.08 %
41	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/386/1/a.%20artikel%283%29.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/386/1/a.%20artikel%283%29.pdf</a>	6 (1) 0.07 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

Dampak Employee Engagement, Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku produktif Karyawan PT. Romi Violeta  
 The Impact of Employee Engagement, Work Stress and Organizational Climate on the Productive Behavior of PT. Romi Violeta  
 Muhammad marwan fadhullah  
 192010200356

## PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
 Januari 2023

### LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH) Judul

: Dampak Employee Engagement, Stress

Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku produktif Karyawan PT. Romi Violeta

Nama Mahasiswa : Muhammad marwan fadhullah

NIM : 192010200356

Disetujui Oleh Dosen Pembimbing Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M CHCM  
 NIDN. 0705027502

Diketahui Oleh

Ketua Program Studi Manajemen  
 Mochamad rizal yulianto, SE.,MM  
 NIDN. 0716078804

Tanggal Pengesahan  
 ( )

### DAFTAR ISI

Bagian Pengesahan.....	i
Lembar Pengesahan.....	i
Daftar Isi.....	ii
1. Pendahuluan.....	3
Rumusan Masalah.....	6
Tujuan Penelitian.....	6
Manfaat penelitian.....	6
Kategori SDGs.....	7
LiteraturReview.....	7
Hubungan antar variabel.....	8
2. Metode.....	10
Kerangka Konseptual.....	11
Hipotesis.....	11
Definisi operasional variable.....	12
3. Jadwal penelitian.....	14
Daftar Pustaka.....	15

Dampak Employee Engagement, Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif Karyawan PT. Romi Violeta  
 The Impact of Employee Engagement, Work Stress and Organizational Climate on the Productive Behavior of PT. Romi Violeta

Abstract. The purpose of this study is to investigate how PT employees' productive behavior is affected by organizational climate, job stress, and employee engagement. Romi Violeta, Regency of Sidoarjo. This study employs quantitative techniques on a sample of 200 workers. Purposive sampling is used to sample in accordance with the findings of the research: Employee engagement positively impacts employee productive behavior, as does work stress, and organizational climate positively impacts employee productive behavior. Employee productive behavior also positively impacts employee productive behavior.

Keywords- Employee Engagement, Work Stress, Organizational Climate on Productive Employee Behavior

Abstrak. dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji Dampak Employee Engagement, Stress Kerja juga Iklim Organisasi atas Perilaku Produktif Karyawan PT. Romi Violeta Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dan sampel sejumlah 130 karyawan. Pengambilan sampel melalui purposive sampling sesuai dengan hasil penelitian diperoleh: employee engagement berpengaruh positif terhadap perilaku produktif karyawan, stress kerja berimplikasi positif atas sikap produktif karyawan, iklim organisasi berimplikasi positif atas perilaku produktif karyawan, perilaku peroduktif karyawan berpengaruh positif terhadap perilaku produktif karyawan

Kata kunci- Employee Engagement, Stress Kerja, Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif Karyawan

I. Pendahuluan

latar belakang

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 [1]. Dengan kata lain, perusahaan harus menyiapkan komponen-komponen yang diperlukan. Selain itu, masalah yang timbul seringkali terkait dengan sumber daya manusia [2]. Oleh sebab itu, maka tidak luput dari kesalahan yang menjadi sumber daya manusia dalam perusahaan. Manusia bisa menjadi aset yang unik, sehingga di perlukan khusus untuk menjaga perusahaan tersebut [3]. Keterlibatan karyawan merujuk pada sejauh mana perhatian juga tindakan karyawan terarah atas kesuksesan perusahaan [4]. Karyawan yang terlibat biasanya menunjukkan ciri-ciri seperti melakukan usaha lebih, memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka, memberikan tambahan upaya dan pemikiran, serta sepenuhnya berfokus pada tugas mereka. Sebaliknya, karyawan yang kurang terlibat biasanya hanya memperhatikan jam kerja, tidak menunjukkan performa optimal, bersikap apatis, hanya melakukan tugas dasar, dan hanya merespons imbalan seperti gaji dan tunjangan. Meskipun PT ROMI memiliki peralatan canggih, pencapaian tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa keterlibatan aktif dari karyawan. Oleh karena itu, memiliki sumber daya manusia yang kompeten ialah alasan penting guna mewujudkan perusahaan [5].

Memiliki 130 karyawan yang kompeten di bidangnya adalah impian tiap perusahaan. Perusahaan bisa mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi juga terampil melalui berbagai metode, seperti melaksanakan penyeleksian ketat saat merekrut atau melalui memaksimalkan potensi karyawan lama dan baru. Employee engagement tidak hanya merupakan variabel penelitian tunggal, melainkan juga bagian dari hipotesis yang diuji, dengan memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku produktif [6]. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, dimana kuesioner dapat digunakan sbg alat untuk mengumpulkan data guna mengidentifikasi faktor internal individu serta faktor eksternal atau lingkungan yang berdampak.

Namun, Semua usaha tersebut nantinya menjadi tidak ada artinya apabila tidak diimbangi atas upaya menjaga kesejahteraan karyawan di PT ROMI, agar mereka merasa nyaman dan terikat secara alami dengan perusahaan (keterlibatan karyawan). Perusahaan tidak selalu bisa mengendalikan atau mengatur karyawan sesuai dengan keinginannya. Salah satu faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan di PT ROMI adalah tuntutan pekerjaan (job demands), yaitu kondisi yang dievaluasi perusahaan terhadap karyawan [7].

Pada tabel 1 capaian target karyawan PT ROMI Kabupaten Sidoarjo.

No.	tahun	target	tercapai	keterangan (%)
1	2019	59	50	84,7
2	2020	59	54	91,5
3	2021	59	57	96,6
4	2022	59	58	98,3
5	2023	59	56	94,9
6	2024	59	56	94,9

Sumber : PT Romi , data diolah hrd PT ROMI SIDOARJO (2024)

Dari tabel di atas, sehingga apa bisa diperoleh bahwasanya produktivitas di PT Romi masih berada pada tingkat yang sangat tidak stabil. Karena penilaian produktifitas karyawan selama empat tahun terakhir secara keseluruhan menunjukkan penurunan yang signifikan pada sasaran kerja karyawan. Jika penurunan produktifitas ini berlanjut memiliki dampak buruk bagi Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengambil Tindakan untuk meningkatkan produktifitas agar target di tetapkan dapat tercapai.

Terkadang, karyawan memilih untuk bekerja di perusahaan lain karena berbagai alasan, yang dapat mempengaruhi tingkat pergantian karyawan juga kegiatan Perusahaan, baik dengan ataupun maupun tidak langsung, dapat memanfaatkan Employee Engagement sebagai salah satu strategi efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan, sebagaimana diungkapkan oleh [8]. Employee Engagement mampu memperkuat loyalitas karyawan, sehingga mengurangi kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela [9]. Keterikatan antara karyawan dan lembaga pemerintahan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung pencapaian visi dan misi lembaga tersebut. Karyawan yang terlibat akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaik mereka untuk perusahaan [6]

Setiap karyawan memiliki kemampuan untuk mengatur tempo waktu mereka sendiri sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ditetapkan oleh atasan atau jabatan mereka dalam perusahaan. Namun, sering kali tuntutan-tuntutan ini dapat menambah beban kerja, yang pada akhirnya berpotensi menyebabkan stres kerja [10]. Stres kerja dapat Stres kerja memiliki makna yang berbeda bagi setiap individu, umumnya merujuk pada perasaan tertekan atau tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi tugas-tugas mereka [11]. Stres kerja muncul ketika terdapat Ketidakseimbangan diantara keahlian fisik juga mental seseorang saat menyelesaikan tugas yang diberikan atas organisasi dapat memengaruhi banyak aspek individu, seperti emosi, pola pikir, dan perilaku [12].

Istilah iklim organisasi pertama kali diperkenalkan atas Kurt Lewin saat tahun 1930-an sebagai "iklim psikologi," dan selanjutnya diadopsi sebagai iklim organisasi atas R. Tagiuri juga G. Litwin. Sesuai Wirawan, "iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang relatif konsisten dan dialami atas anggota organisasi, yang mempengaruhi sikap mereka". Iklim organisasi adalah persepsi deskriptif, yaitu sensasi atau pengalaman yang dirasakan oleh individu [13]. Anggota organisasi memiliki sekelompok persepsi yang relatif konsisten tentang karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Iklim organisasi tidak dapat diamati secara langsung; lebih tepatnya, ia mirip dengan atmosfer yang tidak terlihat atau dapat disentuh, tetapi keberadaannya dirasakan dalam lingkungan kerja [14].

Perilaku produktif karyawan mencakup upaya individu untuk mencapai tujuan kinerja yang diinginkan di lingkungan kerja [15]. Campbell dan timnya mendefinisikan perilaku produktif sebagai tindakan karyawan yang secara langsung berkontribusi kepada misi organisasi melalui cara yang efektif juga efisien [15]. Sikap produktif mencerminkan dua model perilaku, yaitu perilaku efektif dan efisien [16]. Perilaku produktif yang efektif merupakan tindakan karyawan yang berfokus atas capaian misi organisasi [17]. 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 [18].

Dalam jurnal sebelumnya [18] dikemukakan bahwasanya iklim organisasi memiliki pengaruh positif juga signifikan atas sikap produktif karyawan. Namun, penelitian lain [19] menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak negative signifikan atas sikap produktif karyawan. Perbedaan hasil ini dibandingkan dengan temuan sebelumnya yang diungkapkan dalam penelitian terdahulu [20], di mana stres kerja terbukti memiliki dampak positif juga signifikan atas sikap produktif karyawan. Sebaliknya, penelitian [21] menunjukkan bahwasanya stres kerja tidak signifikan atas sikap produktif karyawan. Selain itu, menurut penelitian terdahulu [6]. Employee Engagement berpengaruh terhadap perilaku produktif, sementara penelitian lain [22] menjelaskan bahwasanya variabel ini tidak berpengaruh signifikan atas perilaku produktif karyawan.

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.

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan masalah yang terdapat dalam penelitian ini.

1. Apakah employee engagement **berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan**

PT. ROMI?

2. Apakah stress kerja **berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan** pada PT. ROMI?

3. Apakah **iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif** karyawan pada PT. ROMI?

4. Apakah employee engagement, stress kerja, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku produktif karyawan pada PT. ROMI?

## C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan Penelitian ini tujuannya guna:

1. Analisis pengaruh employee engagement atas perilaku produktif karyawan di PT ROMI.

2. Analisis pengaruh stres kerja atas perilaku produktif karyawan di PT ROMI .

3. Analisis pengaruh iklim organisasi atas perilaku produktif karyawan di PT ROMI.

## D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini disemogakan memberi manfaat berikut ini:

a.) Manfaat Teoritis: Penelitian ini disemogakan bisa memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, serta memperdalam pemahaman tentang berbagai aspek SDM, khususnya terkait dengan iklim organisasi, kemampuan kerja, serta kinerja.

b.) Manfaat Praktis: Penelitian ini bisa memberi rekomendasi yang berharga bagi PT. ROMI VIOLETA mengenai cara-cara bagaimana iklim organisasi juga kemampuan kerja mempengaruhi kinerja.

c.) Manfaat untuk Peneliti dan Pihak Lain: Disemogakan penelitian ini bisa berfungsi sebagai referensi juga sumber informasi yang berguna untuk penelitian-penelitian relevan di masa depan.

## Kategori 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 review

### Employee engagement

Keterlibatan karyawan merujuk pada sejauh mana perhatian dan tindakan karyawan terarah pada pencapaian kesuksesan perusahaan menambahkan bahwasanya manajer wajib memperhatikan hubungan karyawan dikarenakan [23]:

1. Kepuasan kerja : Sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka sehari-hari Termasuk kepuasan terhadap gaji, tunjangan, fasilitas kerja, dan work-life balance.

2. Komitmen terhadap perusahaan: Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

3. Motivasi intrinsik: Karyawan merasa terdorong secara internal untuk bekerja dengan baik, bukan hanya karena imbalan eksternal.

### Stress kerja

Stres kerja 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 [11]. Beberapa faktor yang bisa memicu stres kerja meliputi:

1. Beban Kerja yang Berlebihan: Tuntutan kerja yang tinggi, seperti tenggat waktu yang ketat, banyaknya tugas, atau kurangnya sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan, dapat menyebabkan stres.

2. Kontrol yang Terbatas: Karyawan yang memiliki sedikit kontrol atau otonomi dalam melaksanakan tugas cenderung merasakan tingkat stres yang lebih tinggi. Ini bisa terjadi ketika keputusan penting diambil oleh orang lain atau ketika aturan kerja sangat ketat.

3. Ketidakpastian dalam Pekerjaan: Kurangnya informasi tentang tugas atau perubahan yang akan terjadi di tempat kerja dapat menimbulkan ketidakpastian yang meningkatkan tingkat stres.

### Iklim organisasi

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 [14]. iklim organisasi merujuk pada kualitas lingkungan internal organisasi yang cenderung stabil.

1. Komunikasi: Tingkat keterbukaan informasi antara manajemen dan karyawan

2. Hubungan antar karyawan: Kualitas kerja sama, solidaritas, dan rasa saling percaya antar rekan kerja

3. Partisipasi dalam pengambilan keputusan: Karyawan dilibatkan dalam proses yang memengaruhi pekerjaan mereka.

### Perilaku produktif karyawan

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa individu yang 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 [6]. Sikap produktif hanya dapat ditemukan atas



orang-orang yang produktif itu sendiri.

Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi sikap produktif karyawan meliputi:

1. Semangat Kerja: Semangat kerja merujuk pada sikap seseorang atau kelompok atas keinginan mereka guna bekerja sama dan memberikan kemampuan terbaik mereka secara penuh.
2. Disiplin Kerja: Disiplin kerja didefinisikan atas sikap kepatuhan dengan aturan atau ketentuan yang ada dalam organisasi, yang melibatkan keterlibatan berdasarkan kesadaran juga tanggung jawab pribadi, bukan dikarenakan paksaan.
3. Stres: Stres merupakan reaksi terhadap situasi atau tindakan eksternal, baik yang bersifat fisik maupun psikologis, yang melibatkan perasaan seperti ketakutan, rasa bersalah, kecemasan, kemarahan, kesedihan, putus asa, dan kebosanan. Perasaan ini bisa muncul atas individu yang ada pada sekeliling lingkungan kerja, baik dari dalam ataupun luar organisasi.

#### TEORI HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. H1: Hubungan employee engagement dengan perilaku produktif karyawan

[8] menyatakan bahwa employee engagement berhubungan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada perilaku produktif dan kinerja organisasi secara keseluruhan. [24] menemukan bahwa employee engagement tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga perilaku ekstra peran, di mana karyawan bersedia melakukan lebih dari sekadar tanggung jawab dasar mereka, yang berkontribusi pada produktivitas secara keseluruhan. [9] mengembangkan teori mengenai "engagement" atau keterlibatan, yang menjelaskan bahwa karyawan yang merasa terhubung secara emosional, kognitif, dan perilaku dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan produktif.

2. H2: Hubungan stress kerja dengan perilaku produktif karyawan

[11]. berpendapat bahwa stress kerja dapat mengakibatkan burnout, yang terkait dengan penurunan kinerja dan produktivitas. Karyawan yang mengalami burnout biasanya menunjukkan tingkat keterlibatan yang rendah dalam pekerjaan mereka. [25] menyebutkan bahwa kehilangan sumber daya akibat stress dapat mengurangi efisiensi kerja. Ketika karyawan merasa tertekan, mereka cenderung mengurangi usaha dan produktivitas mereka. [26] mengemukakan bahwa stress kerja yang berlebihan dapat mengganggu fokus dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak negatif pada produktivitas.

3. H3: Hubungan iklim organisasi dengan perilaku produktif karyawan

[13] menyebutkan bahwa iklim organisasi mencakup persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Iklim yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. [14] menemukan bahwa iklim yang mendukung sumber daya pekerjaan berkontribusi pada keterlibatan karyawan, yang langsung berdampak pada produktivitas. [27] mengembangkan teori bahwa iklim organisasi melibatkan persepsi kolektif karyawan tentang lingkungan kerja mereka, yang dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan perilaku karyawan, termasuk produktivitas.

4. H4: Hubungan Employee engagement, stress kerja dan iklim organisasi dengan perilaku produktif karyawan

[2] penelitian ini memperlihatkan bahwasanya iklim organisasi, stress kerja, serta keterlibatan karyawan mempunyai dampak signifikan terhadap perilaku produktif karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya bagi pimpinan perusahaan dan manajemen organisasi untuk mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. [14] menyatakan bahwa iklim organisasi yang mendukung bisa menaikkan keterlibatan karyawan, yang selanjutnya berkontribusi pada produktivitas. Sebaliknya, tingkat stress yang tinggi bisa membuat turun keterlibatan dan produktivitas. [17] mengemukakan bahwasanya kaitan diantara keterlibatan karyawan, stress kerja, serta iklim organisasi dengan perilaku produktif sering kali bersifat kompleks dan saling terkait. Karyawan yang terlibat cenderung mengalami stress yang lebih rendah karena merasa lebih terhubung dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Selain itu, iklim organisasi yang positif dapat mengurangi stress dan menaikkan keikutsertaan karyawan, yang pada akhirnya menaikkan sikap produktif mereka.

#### II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Romi Violeta yang beralamat di Jl. Kesatrian, Sono, Sidokerto, Kec. Buduran, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61252. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 130 orang. Sampel yang di ambil merupakan sebagian dari populasi yang mencakup karakteristik kelompok, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang di kenal sebagai tehnik 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, yaitu:

$n = \frac{\text{Jumlah Sampel}}{N} = \frac{\text{Jumlah populasi}}{N}$

$e^2 = \text{Presentasi kesalahan yang ingin ditolerir ( digunakan sebesar 5\% ) Diketahui:}$

Total responden atas penelitian ini ialah 105 orang.

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. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengumpulan data selaras atas data yang didapatkan atas subjek penelitian. Uji reliabilitas mengukur konsistensi hasil pengukuran ketika objek yang sama digunakan, untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan tetap konsisten. Analisis regresi linier berganda ialah metode yang melibatkan satu variabel dependen juga dua ataupun lebih variabel independen. Uji t dipakai guna menentukan apakah tidak sama diantara dua rata-rata sampel berasal dari populasi yang sama. Sementara itu, uji F digunakan guna mengevaluasi apakah variabel independen dengan bersamaan mempengaruhi variabel dependen.

Kerangka konseptual

H1

H2

H3

H4



Penelitian ini melibatkan beberapa variabel, yaitu variabel bebas (independent) yang terdiri dari employee engagement ( X1), stres kerja (X2), dan iklim organisasi (X3), serta variabel terikat (dependent) yang meliputi perilaku produktif karyawan (Y1). Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- H1: Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.  
H2: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.  
H3: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.  
H4: Terdapat pengaruh signifikan dari employee engagement, stres kerja, dan iklim organisasi secara simultan terhadap perilaku produktif karyawan.

Definisi operasional variabel

No.	Variable	Definisi operasional variabel	Indikator	Sumber
1.	Employee engagement X1	Employee engagement merujuk pada tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul dari interaksi sehari-hari dengan pekerjaan tersebut, dan dapat tercermin secara fisik, kognitif, serta emosional.	1.Semangat dalam bekerja 2.Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga 3.Bertahan pada pekerjaann 4. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan 5.Bangga atas pekerjaan yang dilakukan	Shcaufeli (2006)
2.	Stress kerja X2	Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan keadaan fisik seseorang. Stres yang tidak dikelola dengan baik sering kali mengakibatkan kesulitan dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungan sekitar.	1. Beban tugas yang terlalu berat 2. Iklim kerja yang menyebabkan tidak aman 3. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang 4. Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab 5. Ketidak jelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi	Siagian (2016)
3.	Iklim organisasi X3	Iklim organisasi merujuk pada persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan internal organisasi, yang dirasakan secara relatif oleh anggota dan dapat memengaruhi perilaku mereka di masa depan.	1.Peningkatan kinerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Dukungan antara pimpinan dan karyawan 4. Identitas kelembagaan 5. Pengambilan Risiko	(Lussier, 2005)
4.	Perilaku produktif karyawan Y	Produktivitas kerja adalah sikap mental yang secara konsisten berusaha mencari cara untuk memperbaiki situasi yang ada. Ini mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin, dan akan terus meningkat di masa depan.	1.Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas 2.Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. 3.Semangat kerja 4. Pengembangan diri Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. 5. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan.	

Analisis Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

Jenis	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Perempuan	65	61%
	Laki-laki	40	39%
Usia	20-25 tahun	49	46%
	26-30 tahun	27	25%
	31-40 tahun	21	20%
	>41 tahun	8	14%
Lama Bekerja	<5 tahun	68	64%
	6-10 tahun	28	26%
	11-15 tahun	6	5%
	>15 Tahun	3	3%

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan data demografis responden yang diolah pada tahun 2025, dapat ditarik gambaran yang jelas mengenai karakteristik partisipan dalam penelitian ini. Dominasi responden berjenis kelamin perempuan sangat signifikan, mencakup 61% (65 orang) dari total sampel, sementara laki-laki berjumlah 39% (40 orang). Dari sisi usia, responden didominasi oleh kelompok usia produktif muda, di mana kategori 20-25 tahun menjadi yang terbesar dengan persentase 46% (49 orang). Distribusi ini menurun secara proporsional seiring bertambahnya usia, dengan 25% responden berada di rentang 26-30 tahun, 20% di rentang 31-40 tahun, dan hanya 14% yang berusia di atas 41 tahun. Sejalan dengan profil usia yang muda, mayoritas responden memiliki masa kerja yang relatif singkat; kelompok dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun merupakan mayoritas absolut dengan persentase mencapai 64% (68 responden). Jumlah ini menurun drastis pada kategori 6-10 tahun (26%), dan menjadi sangat kecil untuk mereka yang memiliki masa kerja lebih dari 11 tahun. Secara keseluruhan, profil tipikal responden dalam penelitian ini adalah seorang perempuan berusia muda (20-30 tahun) yang memiliki pengalaman kerja di bawah 10 tahun.

Frekuensi Tanggapan Responden

Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden Variabel X1 (employee engagement)

Indikator	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total
X1.1.2	1,9%	9	8,6%	12	11,4%	62 59% 20 19% 105
X1.2.3	2,9%	9	8,6%	11	10,5%	65 61,9% 17 16,2% 105
X1.3.2	1,9%	9	8,6%	28	26,7%	56 53,3% 10 9,5% 105
X1.4.2	1,9%	6	5,7%	17	16,2%	56 53,3% 24 22,9% 105
X1.5.1	1% 7	6,7%	31	29,5%	45 42,9%	21 20% 105
X1.6.1	1% 5	4,8%	24	22,9%	59 56,2%	16 15,2% 105

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2025

Berdasarkan data tanggapan dari 105 responden pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa variabel employee engagement (X1) dinilai sangat baik secara

keseluruhan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang secara konsisten memberikan jawaban "Setuju" (S) dan "Sangat Setuju" (SS) untuk semua enam indikator. Tingkat persetujuan tertinggi terlihat pada indikator X1.2 (total 78,1% setuju/sangat setuju) dan X1.1 (total 78% setuju/sangat setuju). Secara khusus, indikator X1.4 mendapatkan proporsi jawaban "Sangat Setuju" (SS) paling tinggi, yaitu sebesar 22,9%. Meskipun semua indikator dinilai positif, indikator X1.5 menunjukkan tingkat persetujuan gabungan yang paling rendah (62,9%) dan di saat yang sama memiliki persentase jawaban "Netral" (N) yang tertinggi (29,5%), mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden memiliki pandangan netral atau kurang yakin terhadap aspek tersebut dibandingkan aspek lainnya.

Tabel 3. Hasil Tanggapan Responden Variabel X2 (stress kerja)

Indikator	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total
X2.12	1,9%	3	2,9%	13	12,4%	64 61% 23 21,9% 105
X2.23	2,9%	21	20% 28	26,7%	45	42,9% 8 7,6% 105
X2.31	1% 12	11,4%	20	19% 61	58,1%	11 10,5% 105
X2.42	1,9%	3	2,9%	13	12,4%	64 61% 23 21,9% 105
X2.53	2,9%	21	20% 28	26,7%	45	42,9% 8 7,6% 105
X2.61	1% 12	11,4%	20	19% 61	58,1%	11 10,5% 105

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 3, dapat diinterpretasikan bahwa tingkat stres kerja (Variabel X2) yang dirasakan oleh 105 responden secara umum berada pada level yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas responden yang memberikan jawaban "Setuju" (S) dan "Sangat Setuju" (SS) pada sebagian besar indikator. Tingkat stres tertinggi secara signifikan terlihat pada indikator X2.1 dan X2.4, yang keduanya memiliki persentase persetujuan gabungan yang identik dan sangat tinggi, yaitu sebesar 82,9%. Sebaliknya, indikator X2.2 dan X2.5 menunjukkan tingkat stres yang paling rendah di antara yang lain, meskipun masih dirasakan oleh separuh responden (total 50,5%). Indikator-indikator ini juga memiliki tingkat ketidaksetujuan (TS) dan netralitas (N) yang paling tinggi, menandakan bahwa tidak semua responden merasakan tekanan dari aspek ini. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan isu yang signifikan, dengan sumber tekanan utama berasal dari aspek yang diukur oleh indikator X2.1 dan X2.4.

Tabel 4. Hasil Tanggapan Responden Variabel X3 (iklim organisasi)

Indikator	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total
X3.11	1% 7	6,7%	31	29,5%	45	42,9% 21 20% 105
X3.25	4,8%	24	22,9%	59	56,2%	16 15,2% 16 15,2% 105
X3.31	1% 2	1,9%	24	22,9%	56	53,3% 22 21% 105
X3.41	1% 8	7,6%	30	28,6%	54	51,4% 12 11,4% 105
X3.51	1% 26	24,8%	21	20% 46	43,8%	11 10,5% 105
X3.61	1% 6	5,7%	31	29,5%	49	46,7% 18 17,1% 105

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2025

Berdasarkan data dari Tabel 4, mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap indikator-indikator iklim organisasi. Pada indikator X3.1, 42,9% responden setuju dan 20% sangat setuju bahwa iklim organisasi mendukung, sedangkan hanya 1% sangat tidak setuju. Indikator X3.2 menunjukkan bahwa 56,2% responden netral, namun masih terdapat 15,2% yang setuju dan 15,2% sangat setuju. Indikator lain seperti X3.3 dan X3.4 menunjukkan tingkat persetujuan yang lebih tinggi masing-masing sebesar 53,3% setuju dan 21% sangat setuju untuk X3.3 serta 51,4% setuju dan 11,4% sangat setuju pada X3.4. Pada indikator X3.5, responden yang setuju mencapai 43,8% dan sangat setuju 10,5%, meskipun 24,8% memilih tidak setuju. Terakhir, indikator X3.6 mendapat persetujuan sebesar 46,7% dan sangat setuju 17,1%. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap iklim organisasi, dengan proporsi yang relatif kecil mengekspresikan ketidaksetujuan.

Tabel 5. Hasil Tanggapan Responden Variabel Y (produktivitas)

Indikator	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total
X3.11	1% 26	24,8%	21	20% 46	43,8%	11 10,5% 105
X3.21	1% 6	5,7%	31	29,5%	49	46,7% 18 17,1% 105
X3.31	1% 2	1,9%	24	22,9%	56	53,3% 22 21% 105
X3.43	2,9%	7	6,7%	19	18,1%	53 50,5% 23 21,9% 105
X3.51	1% 26	24,8%	21	20% 46	43,8%	11 10,5% 105
X3.61	1% 6	5,7%	31	29,5%	49	46,7% 18 17,1% 105

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel, sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap indikator-indikator produktivitas. Indikator X3.1 dan X3.5 mendapatkan tanggapan setuju (S) sebesar 43,8% dan sangat setuju (SS) sebesar 10,5%, sedangkan indikator X3.2 dan X3.6 memperoleh persentase setuju lebih tinggi masing-masing 46,7% dan sangat setuju 17,1%. Indikator X3.3 dan X3.4 menunjukkan proporsi setuju dan sangat setuju yang lebih tinggi, dengan X3.3 didukung oleh 53,3% setuju dan 21% sangat setuju, serta X3.4 dengan 50,5% setuju dan 21,9% sangat setuju. Sementara itu, tanggapan **tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)** relatif rendah di semua indikator, masing-masing berkisar antara 1% hingga maksimal 7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap produktivitas pada variabel Y.

Negative -.110

Test Statistic .110

Asymp. Sig. (2-tailed) .203 c. a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.

15. Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

16. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode **One-Sample Kolmogorov-Smirnov**, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai **Asymp. Sig. (2-tailed)** sebesar 0.203, yang mana nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi standar 0.05 (0.203>0.05). Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model penelitian dengan 105 sampel (N) ini telah terpenuhi.

17.

18. Uji Linieritas

19. Tabel 7 . Hasil Uji Linieritas

Variabel Deviation from linierity Sig. Linierity Kesimpulan

Employee engagement (X1) -> Y 0,56 Deviation from linierity>0,05 Linier

Stress Kerja (X2) -> Y 0,064 Deviation from linierity>0,05 Linier

Iklm organisasi (X3) -> Y 0,062 Deviation from linierity>0,05 Linier

20. Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

21. Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen (Y). Hal ini ditunjukkan karena nilai signifikansi (Sig.) pada Deviation from Linearity untuk setiap variabel lebih besar dari 0.05. Secara spesifik, variabel Employee engagement (X1) memiliki nilai Sig. 0.56, variabel Stress Kerja (X2) memiliki nilai 0.064, dan variabel Iklm organisasi (X3) memiliki nilai 0.062. Karena semua nilai tersebut memenuhi kriteria ( $> 0.05$ ), maka asumsi linearitas untuk model regresi ini terpenuhi.

22.

23. Uji Autokorelasi

24. Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi Model Summaryb Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson 1 .901a .812 .806 2.160 1.800

a. Predictors: (Constant), TotalX1, TotalX2, TotalX3

b. Dependent Variable: TotalY1

25. Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

26. Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi yang diuji. Kesimpulan ini ditarik dari nilai statistik **Durbin-Watson (DW)** yang diperoleh sebesar 1.800. Untuk menginterpretasikannya, nilai ini dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel Durbin-Watson, yaitu nilai batas bawah (dL) dan batas atas (dU). Dengan asumsi jumlah sampel (n) adalah 105 dan jumlah variabel independen (k) adalah 3 (TotalX1, TotalX2, TotalX3), nilai kritis pada tingkat signifikansi 5% adalah dL = 1.613 dan dU = 1.736. Kriteria untuk menyatakan tidak ada autokorelasi adalah jika nilai DW terletak di antara dU dan (4 - dU). Dalam kasus ini, nilai 1.800 berada di antara 1.736 dan (4 - 1.736 = 2.264). Karena nilai DW (1.800) memenuhi kriteria tersebut ( $dU < DW < 4 - dU$ ), maka hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya autokorelasi dapat diterima, dan model regresi ini dianggap valid dari sisi asumsi non-autokorelasi.

27. Uji Heterokedastisitas

28. Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

29. 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 disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

30.

31.

32.

33.

34.

35.

36. Uji Multikolonieritas

37. Tabel 9. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficientsa Model Collinearity Statistics Tolerance VIF 1 TotalX3 .294 3.407

TotalX2 .351 2.846

TotalX1 .231 4.330

a. Dependent Variable: TotalY1

38. Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

39. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel "Coefficientsa", diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel TotalX1 adalah 4,330, TotalX2 sebesar 2,846, dan TotalX3 sebesar 3,407. Seluruh nilai VIF tersebut berada di bawah ambang batas umum, yaitu 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas yang serius antar variabel independen dalam model regresi ini. Selain itu, nilai tolerance untuk setiap variabel juga berada di atas 0,1, yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa model dinyatakan bebas dari masalah multikolonieritas, sehingga variabel-variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi.

40. Uji Validitas

41. Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel Item Sig. Strandart Error Keterangan

Employee engagement (X1) X 1.1 0,000 0,05 Valid X1.2 0,000 0,05 Valid X1.3 0,000 0,05 Valid X1.4 0,000 0,05 Valid X1.5 0,000 0,05 Valid X1.6 0,000 0,05 Valid

Stress Kerja (X2) X 2.1 0,000 0,05 Valid X2.2 0,000 0,05 Valid X2.3 0,000 0,05 Valid X2.4 0,000 0,05 Valid X2.5 0,000 0,05 Valid X2.6 0,000 0,05 Valid

Iklm organisasi (X3) X 3.1 0,000 0,05 Valid X3.2 0,000 0,05 Valid X3.3 0,000 0,05 Valid X3.4 0,000 0,05 Valid X3.5 0,000 0,05 Valid X3.6 0,000

0,05 Valid X3.7 0,000 0,05 Valid X3.8 0,000 0,05 Valid

Produktif Karyawan (Y) Y 1.1 0,000 0,05 Valid Y 1.2 0,000 0,05 Valid Y 1.3 0,000 0,05 Valid

Y1.4 0,000 0,05 Valid

Y1.5 0,000 0,05 Valid

Y1.6 0,000 0,05 Valid

42. Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

43. 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.

44. Uji Reliabilitas

45. Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Keterangan
Employee engagement (X1)	8	0,864	0,70 Reliabel
Stress Kerja (X2)	6	0,891	0,70 Reliabel
Iklim organisasi (X3)	8	0,895	0,70 Reliabel
Produktifitas Karyawan	8	0,919	0,70 Reliabel

46. Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

47.

48. Uji Hipotesis

49. Tabel 12. Hasil Uji T Coefficientsa Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant)

-2.799	1.250	-2.239	.027
Employee engagement (X1)	.977	.094	.829 10.409 .000
Stress Kerja (X2)	-.049	.109	-.041 -.452 .652
Iklim organisasi (X3)	.849	.087	.765 10.543 .002

a. Dependent Variable: TotalY1

50. Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

51.

52. 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.

53. Uji F Simultan

54.

55. Tabel 13. Hasil Uji F ANOVAa Model Sum of Squares Df Mean Square F Sig. 1 Regression 2032.523 3 677.508 145.183 .000b

Residual	471.325	101	4.667
Total	2503.848	104	

a. Dependent Variable: TotalY1

b. Predictors: (Constant), TotalX1, TotalX2, TotalX3

56. Sumber: Hasil olah data SPSS. 22, Data diolah 2025

57.

58. Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel, diketahui bahwa model regresi yang dibangun dengan variabel prediktor TotalX1, TotalX2, dan TotalX3 secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen TotalY1. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 145,183 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Artinya, model secara keseluruhan mampu menjelaskan variasi yang signifikan pada TotalY1. Nilai Sum of Squares untuk regresi sebesar 2032,523 jauh lebih besar dibandingkan dengan residual sebesar 471,325, menunjukkan bahwa sebagian besar variasi pada TotalY1 dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel prediktor tersebut. Dengan demikian, model regresi yang dipakai dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi atau menjelaskan perubahan pada TotalY1.

59.

60. Uji Koefisien Determinasi

61.

62. Tabel 14. Hasil Uji Koefisien

Model Summaryb Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 .901a .812 .806 2.160

a. Predictors: (Constant), TotalX1, TotalX2, TotalX3

b. Dependent Variable: TotalY1

63. Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

64. Berdasarkan hasil Model Summary pada tabel, nilai Adjusted R Square sebesar 0,806 menunjukkan bahwa sekitar 80,6% variasi yang terjadi pada

variabel dependen TotalY1 dapat dijelaskan oleh ketiga variabel prediktor, yaitu TotalX1, TotalX2, dan TotalX3 secara bersama-sama dalam model regresi ini. Sisanya, yaitu sekitar 19,4% **dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model**. Sementara itu, nilai **Std. Error of the Estimate sebesar 2,160** mengindikasikan **rata-rata jarak prediksi** dengan nilai observasi yang sebenarnya, di mana semakin kecil nilai ini maka semakin baik model dalam memprediksi TotalY1. Secara keseluruhan, nilai Adjusted R Square yang tinggi menandakan bahwa model regresi ini sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen.

65.

66.

67.

68.

69. Pembahasan

70. Employee Engagement Berpengaruh Terhadap Perilaku Produktif Karyawan

71. 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [23] dimana pada hasil penelitiannya **menyatakan bahwa employee engagement memiliki pengaruh terhadap** produktivitas karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian dari [28] **yang menyatakan bahwa employee engagement tidak memiliki pengaruh terhadap** produktivitas karyawan. Implikasi dari tingginya rasa tanggung jawab ini adalah peningkatan produktivitas karyawan. Keterlibatan yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien, menjaga kualitas output, serta menunjukkan loyalitas dan inisiatif yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak terlibat. Hal ini sesuai dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa employee engagement berbanding lurus dengan produktivitas, komitmen organisasi, serta tingkat retensi karyawan. Selain itu, karyawan yang merasa engaged umumnya juga menunjukkan perilaku positif di tempat kerja, seperti rela membantu rekan kerja, aktif berpartisipasi dalam diskusi tim, hingga berani mengambil keputusan yang bertanggung jawab. Budaya kerja positif ini, dalam jangka panjang, akan membantu perusahaan mencapai tujuan strategis, menjaga stabilitas kinerja, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif.

72. Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Produktifitas Karyawan

73. 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 indicator 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [29] yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negative terhadap produktivitas kerja. Namun berbanding terbalik dengan penelitian dari [30] yang menyatakan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Karyawan yang mengalami stres cenderung mengalami kelelahan, kesulitan berkonsentrasi, meningkatnya tingkat kesalahan, hingga menurunnya kualitas output kerja. Stres berkepanjangan bahkan dapat memicu absenteisme, rendahnya loyalitas, dan peningkatan turnover, sehingga berdampak pada stabilitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, stres juga berkontribusi pada munculnya gangguan sosial di lingkungan kerja seperti konflik antar karyawan atau penurunan semangat tim. Pemilihan beban tugas sebagai indikator utama oleh responden menandakan bahwa organisasi perlu menaruh perhatian lebih pada distribusi tugas yang adil dan realistis. Manajemen yang efektif dapat dilakukan dengan cara memberikan alih tugas, menetapkan prioritas pekerjaan, atau melibatkan karyawan dalam proses perencanaan pekerjaan agar mereka merasa diperhatikan dan tidak terbebani secara berlebihan

74.

75.

76. Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktifitas Karyawan

77. 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.

78. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [31] yang pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian dari [32] yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dukungan dari pimpinan juga dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan inisiatif. Karyawan yang merasa didengar dan diapresiasi atas ide-ide serta upaya mereka akan lebih berani mengambil inisiatif dan memberikan solusi kreatif dalam menjalankan tugas. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan, di mana produktivitas karyawan meningkat secara signifikan karena mereka bekerja di lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Selain itu, iklim organisasi yang positif turut meminimalisir terjadinya konflik dan stres kerja karena adanya kejelasan peran, pembagian tugas yang adil, serta adanya sistem dukungan sosial di tempat kerja. Lingkungan yang suportif berdampak pada meningkatnya kerjasama tim, kemudahan dalam berbagi informasi, dan penurunan hambatan komunikasi, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan output yang dihasilkan semakin baik.

79. Employee Engagement, Stres Kerja, dan Iklim Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktifitas Karyawan

80. Ketika employee engagement, stres kerja, dan iklim organisasi dianalisis secara simultan, ketiganya memberikan pengaruh nyata terhadap



produktivitas. Employee engagement dan iklim organisasi cenderung berperan sebagai pendorong produktivitas, sedangkan stres kerja menjadi faktor penghambat. Hasil penelitian regresi berganda menunjukkan bahwa kontribusi ketiga faktor ini secara bersama-sama sangat besar dalam menjelaskan variasi tingkat produktivitas karyawan, bahkan mencapai lebih dari 70% berdasarkan temuan empiris di beberapa organisasi

#### 81. Kesimpulan

82. 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.

#### Saran

83. Guna meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat employee engagement melalui pemberdayaan, pelibatan aktif dalam pengambilan keputusan, dan pemberian apresiasi terhadap kinerja. Selain itu, penting bagi organisasi untuk membangun iklim kerja yang kondusif dengan komunikasi terbuka, dukungan dari pimpinan, serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Sebagai upaya pencegahan, manajemen juga harus memastikan beban kerja yang adil dan realistis guna menekan tingkat stres, dengan menyediakan program manajemen stres atau konseling kerja jika diperlukan. Dengan memperhatikan ketiga aspek ini secara terpadu, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung pencapaian visi serta tujuan organisasi.

84.

#### 85. DAFTAR PUSTAKA

86. [1] Ramlah, A. Arfah, and M. Arif, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi," *Ris. dan E-Jurnal Manaj. Inform. Komput.*, vol. 7, no. 3, pp. 1575-1584, 2023.
87. [2] M. B. Nugraha, "Meningkatkan Kinerja Perusahaan Asuransi: Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Perusahaan," *J. Manaj. dan Ekon. Kreat.*, vol. 3, pp. 294-305, 2025.
88. [3] **S. Nurwati, "Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)," *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 1, no. 2, pp. 235-264, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i2.676.**
89. [4] M. R. Hoar, I. S. Kurniawan, and J. Herawati, "Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi," *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 6, no. 2, p. 475, 2021, doi: 10.33087/jmas.v6i2.260.
90. [5] **G. R. Ayomi, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Vouk Hotel Suites Penang,"** *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 9, no. 24, pp. 338-343, 2023.
91. [6] M. Ngangi, H. Karamoy, and H. Tawas, "Peran Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan sebagai Pemeditasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan," no. 5, pp. 281-296.
92. [7] A. Nugroho, S. S. Sholeha, K. A. Fathor, and U. P. Jaya, "Eksplorasi Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kualitatif di Perusahaan Startup )," 2025.
93. [8] V. S. Djuwantoro, V. Firdaus, F. Ekonomi, and U. M. Sidoarjo, "( EMPLOYEE ENGAGEMENT , DISCIPLINE , AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CITRA MARGATAMA SURABAYA )," pp. 43-56.
94. [9] F. Irawati, V. Firdaus, and D. Prapanca, "**The Effect of Organizational Culture , Employee Engagement , and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment at PT Aerofood ACS Surabaya** [ Pengaruh Budaya Organisasi , Employee Engagement , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyaw," pp. 1-11, 2025.
95. [10] L. Litanja, H. Husaini, and N. Nikmah, "Pengaruh Konflik Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Audit," *J. Fairness*, vol. 8, no. 1, pp. 49-64, 2021, doi: 10.33369/fairness.v8i1.15195.
96. [11] A. H. Nadiaty, A. Wahyudi, and U. Sriwidodo, "**Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening** Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik," *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 13, no. 2, pp. 383-394, 2019.
97. [12] Aryani Aryani and Hanung Eka Atmaja, "**Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Masyarakat Kecamatan Ngluwar Kabupaten Magelang**," *J. Manaj. dan Ekon. Kreat.*, vol. 1, no. 1, pp. 16-29, 2022, doi: 10.59024/jumek.v1i1.25.
98. [13] **M. A. Susilo, J. Jufrizen, and H. Khair, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 587-605, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.976.**
99. [14] D. Santoso and D. Nugraheni, "Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 2, p. 118, 2022, doi: 10.26623/jreb.v15i2.5298.
100. [15] S. Syamsuddin, K. Kasim, S. Sulistyorini, A. Kadir, and N. Alim, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai IAIN kendari," *Shautut Tarb.*, vol. 26, no. 2, p. 140, 2020, doi: 10.31332/str.v26i2.1600.
101. [16] **M. A. Purnomo and E. Utami, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera," *Borneo Student Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 1407-1416, 2021, [Online]. Available: <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931>**
102. [17] Diah Pranitasari and Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan," *Lentera Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 113-130, 2021.
103. [18] D. W. Retnaningtyas and S. **Widodo, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta,"** *JIMEN J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 107-118, 2022, [Online]. Available: <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
104. [19] M. Hayati and I. Utama, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sri Muntari Lawe Sikap Aceh Tenggara," *J. Econ. Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 10-15, 2023.
105. [20] H. Hasna'ni and Setiani, "Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 111-119, 2022.
106. [21] **A. E. Safitri and A. Gilang, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada,"** *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 4, no. 1, pp. 216-226, 2020.
107. [22] **D. Zahra and O. M. Siregar, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB)(Studi Pada Karyawan Pabrikaan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong),"** *J. Ekon. Akunt. dan Manaj. Indones.*, vol. 2, no. 01, pp. 1-15, 2023.
108. [23] **Noufal Ahmadi Atthohiri and Dewie Tri Wijayati, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life**

Balance Sebagai Variabel Intervening,” J. Ilmu Manaj., vol. 9, no. 3, pp. 1092-1100, 2021.

109. [24] K. Kerja and S. Variabel, “Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui **kepuasan kerja sebagai variabel intervening**,” vol. 7, pp. 824-831, 2019.

110. [25] **R. Rahmawati, N. Wayan, E. Mitariani, N. P. Cempaka, and D. Atmaja**, “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka**,” J. Emas, vol. 2, no. 3, pp. 194-195, 2021.

111. [26] A. R. Triatika, Sumartik, and V. Firdaus, “**Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan**,” Manag. Stud. Entrep. J., vol. 5, no. 1, pp. 1394-1407, 2024.

112. [27] D. Septa, F. Putra, and R. Abadiyah, “The Influence of Organizational Culture , Work Motivation and Organizational Climate on Employee Performance at PT ROMI Sidoarjo [ Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Kabupaten Sidoarjo ],” pp. 1-13.

113. [28] **T. W. Nurcahyo**, “**Reward, Perceived Organizational and Supervisor Support (Pos), Work Life Balance Sebagai Faktor** Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement,” Perform. J. Pers. Financ. Oper. Mark. dan Sist. Inf., vol. 28, no. 2, pp. 14-27, 2021.

114. [29] L. V. P. K. . L. S. S. R. Pangkey Junior, “**Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan**,” J. EMBA, vol. 7, no. 1, pp. 441-450, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22385/22067>

115. [30] E. Judith, E. Handayani Pramita, T. Sumarsan Goh, and U. Prima Indonesia, “The Effect of Work Stress and Work Ethic on Work Productivity of Employees in PT. Greenex Sumatra Mandiri Medan Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan,” Manag. Stud. Entrep. J., vol. 3, no. 5, pp. 2636-2644, 2022, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

116. [31] J. Riset and M. Edukasi, “STUDI LITERATUR: STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK UNTUK,” vol. 2, pp. 252-267, 2025.

117. [32] S. Kang et al., “No **主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析**Title,” **第一财经日报**, vol. 53, no. 1, pp. 1-9, 2020, [Online]. Available:

<http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nature10402%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nature21059%0Ahttp://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577%0Ahttp://>

118.

119.