

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

Muhammad Marwan Fadhlullah¹, Rifdah Abadiyah^{2*}, Mochamad rizal yulianto³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

* E-mail Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 09-08-2025

Revision: 16-08-2025

Published: 17-08-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1127

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

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.

Key word: *Employee Engagement, Work Stress, Organizational Climate on Productive Employee Behavior*

Acknowledgment

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

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 (Ramlah, Arfah, and Arif 2023). Dengan kata lain, perusahaan harus menyiapkan komponen-komponen yang diperlukan. Selain itu, masalah yang timbul seringkali terkait dengan sumber daya manusia (Nugraha 2025). 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 (Nurwati 2021). Keterlibatan karyawan merujuk pada sejauh mana perhatian juga tindakan karyawan terarah atas kesuksesan perusahaan (Hoar, Kurniawan, and Herawati 2021).

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 (Ayomi 2023).

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 (Ngangi, Karamoy, and Tawas n.d.). 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 (Nugroho et al. 2025).

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 (Djuwantoro et al. n.d.). *Employee Engagement* mampu memperkuat loyalitas karyawan, sehingga mengurangi kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Irawati, Firdaus, and Prapanca 2025). 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 (Ngangi et al. n.d.)

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 (Litania, Husaini, and Nikmah 2021). 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 (Nadiaty, Wahyudi, and Sriwidodo 2019). 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 (Aryani Aryani and Hanung Eka Atmaja 2022).

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 (Susilo, Jufrizen, and Khair 2023). 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 (Santoso and Nugraheni 2022).

Perilaku produktif karyawan mencakup upaya individu untuk mencapai tujuan kinerja yang diinginkan di lingkungan kerja (Syamsuddin et al. 2020). 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 (Purnomo and Utami 2021). Perilaku produktif yang efektif merupakan tindakan karyawan yang berfokus atas capaian misi organisasi (Diah Pranitasari and Khusnul Khotimah 2021). 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 (Retnaningtyas and Widodo 2022).

Dalam jurnal sebelumnya dikemukakan bahwasanya iklim organisasi memiliki pengaruh positif juga signifikan atas sikap produktif karyawan (Retnaningtyas and Widodo 2022). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak negative signifikan atas sikap produktif karyawan (Hayati and Utama 2023). Perbedaan hasil ini dibandingkan dengan temuan sebelumnya yang diungkapkan dalam penelitian terdahulu di

mana stres kerja terbukti memiliki dampak positif juga signifikan atas sikap produktif karyawan (Hasna'ni and Setiani 2022). Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwasanya stres kerja tidak signifikan atas sikap produktif karyawan (Safitri and Gilang 2020). Selain itu, menurut penelitian terdahulu *Employee Engagement* berpengaruh terhadap perilaku produktif (Ngangi et al. n.d.), sementara penelitian lain menjelaskan bahwasanya variabel ini tidak berpengaruh signifikan atas perilaku produktif karyawan (Zahra and Siregar 2023).

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.

Tabel 1 Target 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 : Data perusahaan

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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada

1412

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 tehnik 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 dengan total responden atas penelitian ini ialah 105 orang. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F digunakan guna mengevaluasi apakah variabel independen dengan bersamaan mempengaruhi variabel dependen.

HASIL

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
X2.1	2	1,9%	3	2,9%	13	12,4%	64	61%	23	21,9%	105

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X2.2	3	2,9%	21	20%	28	26,7%	45	42,9%	8	7,6%	105
X2.3	1	1%	12	11,4%	20	19%	61	58,1%	11	10,5%	105
X2.4	2	1,9%	3	2,9%	13	12,4%	64	61%	23	21,9%	105
X2.5	3	2,9%	21	20%	28	26,7%	45	42,9%	8	7,6%	105
X2.6	1	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
X3.1	1	1%	7	6,7%	31	29,5%	45	42,9%	21	20%	105
X3.2	5	4,8%	24	22,9%	59	56,2%	16	15,2%	16	15,2%	105
X3.3	1	1%	2	1,9%	24	22,9%	56	53,3%	22	21%	105
X3.4	1	1%	8	7,6%	30	28,6%	54	51,4%	12	11,4%	105
X3.5	1	1%	26	24,8%	21	20%	46	43,8%	11	10,5%	105
X3.6	1	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
X3.1	1	1%	26	24,8%	21	20%	46	43,8%	11	10,5%	105
X3.2	1	1%	6	5,7%	31	29,5%	49	46,7%	18	17,1%	105
X3.3	1	1%	2	1,9%	24	22,9%	56	53,3%	22	21%	105
X3.4	3	2,9%	7	6,7%	19	18,1%	53	50,5%	23	21,9%	105
X3.5	1	1%	26	24,8%	21	20%	46	43,8%	11	10,5%	105
X3.6	1	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.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	2.12884253

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.110
Differences	Positive	.079
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.203 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

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

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.

Uji Linieritas

Tabel 7 . Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation from linierity	Sig. Linierity	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i> (X1) -> Y	0,56	Deviation from linierity>0,05	Linier
Stress Kerja (X2) -> Y	0,064	Deviation from linierity>0,05	Linier
Iklim organisasi (X3) -> Y	0,062	Deviation from linierity>0,05	Linier

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

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 Iklim organisasi (X3) memiliki nilai 0.062. Karena semua nilai tersebut memenuhi kriteria (> 0.05), maka asumsi linearitas untuk model regresi ini terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

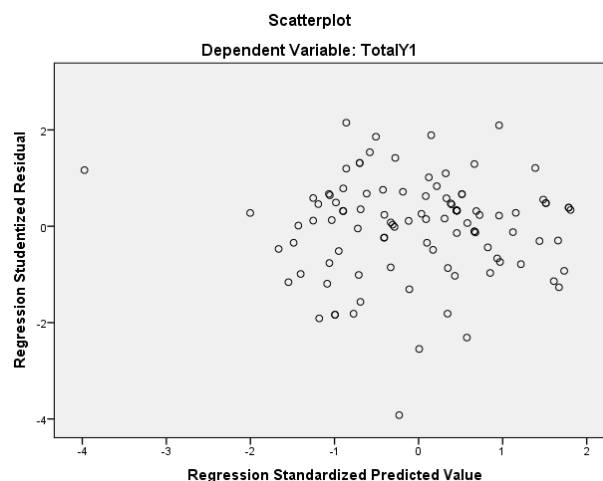
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.812	.806	2.160	1.800

a. Predictors: (Constant), TotalX1, TotalX2, TotalX3
b. Dependent Variable: TotalY1

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

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.

Uji Heterokedastisitas



Grafik Uji Heterokedastisitas

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

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.

Uji Multikolonieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleran	VIF
1	TotalX3	.294	3.407
	TotalX2	.351	2.846
	TotalX1	.231	4.330

a. Dependent Variable: TotalY1

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

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas 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 multikolinearitas 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 multikolinearitas, sehingga variabel-variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi.

Uji Validitas

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	Strandart Error	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	X1.1	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
	X2.1	0,000	0,05	Valid

Variabel	Item	Sig.	Strandart Error	Keterangan
Stress Kerja (X2)	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
Iklim organisasi (X3)	X3.1	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)	Y1.1	0,000	0,05	Valid
	Y1.2	0,000	0,05	Valid
	Y1.3	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

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

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

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (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

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

Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji T

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	-2.799	1.250		-2.239
	<i>Employee Engagement</i> (X1)	.977	.094	.829	10.409
	Stress Kerja (X2)	-.049	.109	-.041	-.452
	Iklim organisasi (X3)	.849	.087	.765	10.543

a. Dependent Variable: TotalY1

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

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 koefisien sebesar 0,977 dengan nilai t sebesar 10,409 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 sebesar 10,543, 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 koefisien negatif -0,049, t sebesar -0,452, 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.

Uji F Simultan

Tabel 13. Hasil Uji F

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2032.523	3	677.508	145.183
	Residual	471.325	101	4.667	
	Total	2503.848	104		

a. Dependent Variable: TotalY1

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

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

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.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.806	2.160
a. Predictors: (Constant), TotalX1, TotalX2, TotalX3				
b. Dependent Variable: TotalY1				

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

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.

Pembahasan

Employee Engagement Berpengaruh Terhadap Produktifitas Karyawan

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement*, atau keterlibatan karyawan, memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap peningkatan

kinerja individu di perusahaan. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan dan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Salah satu indikator utama yang paling menonjol dari hasil survei adalah rasa tanggung jawab yang tinggi, di mana mayoritas responden memilih 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 (Noufal Ahmadi Atthohiri and Dewie Tri Wijayati 2021) dimana pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian dari (Nurchahyo 2021) 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.

Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Produktifitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin rendah pula produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ini secara jelas mencerminkan kenyataan bahwa tekanan psikologis di tempat kerja, terutama yang disebabkan oleh beban tugas yang berlebihan, merupakan salah satu faktor

utama penurunan kinerja individu. Secara mendalam, stres kerja yang dialami karyawan seringkali berasal dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan tersebut. Beban tugas yang terlalu berat menyebabkan karyawan merasa terbebani secara fisik maupun mental, sehingga konsentrasi, motivasi, dan energi kerja menurun. Hasil survei yang menempatkan indikator beban tugas berlebih sebagai penyebab utama stres menegaskan bahwa manajemen beban kerja sangat penting untuk menjaga kesehatan fisik dan psikologis karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negative terhadap produktivitas kerja (Pangkey Junior 2019). Namun berbanding terbalik dengan penelitian dari yang menyatakan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas (Judith et al. 2022). 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

Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktifitas Karyawan

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

1424

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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari yang pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Riset and Edukasi 2025). Namun berbanding terbalik dengan penelitian dari yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Kang et al. 2020). 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.

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

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

SIMPULAN

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

1425

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani Aryani, and Hanung Eka Atmaja. 2022. "Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Masyarakat Kecamatan Ngluwar Kabupaten Magelang." *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif* 1(1):16–29. doi: 10.59024/jumek.v1i1.25.
- Ayomi, Gabriella Risna. 2023. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Vouk Hotel Suites Penang." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(24):338–43.
- Diah Pranitasari, and Khusnul Khotimah. 2021. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan." *Lentera Bisnis* 6(1):113–30.
- Djuwantoro, Vani Sofiah, Vera Firdaus, Fakultas Ekonomi, and Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. n.d. "(EMPLOYEE ENGAGEMENT , DISCIPLINE , AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CITRA MARGATAMA SURABAYA)." 43–56.
- Hasna'ni, Hazimah, and Setiani. 2022. "Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 10(2):111–19.
- Hayati, Munai, and Indra Utama. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sri Muntari Lawe Sikap Aceh Tenggara." *Journal of Economics & Management* 2(3):10–15.
- Hoar, Maria Rosvita, Ignatius Soni Kurniawan, and Jajuk Herawati. 2021. "Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6(2):475. doi: 10.33087/jmas.v6i2.260.
- Irawati, Ferdina, Vera Firdaus, and Detak Prapanca. 2025. "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." 1–11.
- Judith, Eda, Elcy Handayani Pramita, Thomas Sumarsan Goh, and Universitas Prima Indonesia. 2022. "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." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3(5):2636–44.

Kang, Shuntong, Jonathan Rhodes Lee, Jonathan Rhodes Lee, Io It, Continuous Acquisition, 1426

Life-cycle Support, MUHAMMAD YOGI,

- Litania, Litania, Husaini Husaini, and Nikmah Nikmah. 2021. “Pengaruh Konflik Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Audit.” *Jurnal Fairness* 8(1):49–64. doi: 10.33369/fairness.v8i1.15195.
- Nadiaty, Afia Halida, Amin Wahyudi, and Untung Sriwidodo. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 13(2):383–94.
- Ngangi, Melisa, Herman Karamoy, and Hendra Tawas. n.d. “Peran Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Pemediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.” (5):281–96.
- Noufal Ahmadi Atthohiri, and Dewie Tri Wijayati. 2021. “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3):1092–1100.
- Nugraha, Muhammad Bima. 2025. “Meningkatkan Kinerja Perusahaan Asuransi : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan.” *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif* 3:294–305.
- Nugroho, Aldo, Sabina Siti Sholeha, Khresna Adityo Fathor, and Universitas Pembangunan Jaya. 2025. “Eksplorasi Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kualitatif Di Perusahaan Startup).”
- Nurchahyo, Tri Wahyu. 2021. “Reward, Perceived Organizational and Supervisor Support (Pos), Work Life Balance Sebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*.” *Performance : Jurnal Personalial, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi* 28(2):14–27.
- Nurwati, Sri. 2021. “Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 1(2):235–64. doi: 10.38035/jihhp.v1i2.676.
- Pangkey Junior, Lengkong Victor P. K. .. Loindong Sjendry S. R. 2019. “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan.” *Jurnal EMBA* 7(1):441–50.
- Purnomo, Muhammad Adi, and Ermi Utami. 2021. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera.” *Borneo Student Research (BSR)* 2(2):1407–16.
- Ramlah, Aryati Arfah, and Muh. Arif. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 7(3):1575–84.
- Retnaningtyas, Dwi Wahyu, and Sri Widodo. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.” *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2(2):107–18.
- Riset, Jurnal, and Multidisiplin Edukasi. 2025. “STUDI LITERATUR : STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK UNTUK.” 2:252–67.

- Safitri, Amelia Eka, and Alini Gilang. 2020. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)* 4(1):216–26.
- Santoso, Djoko, and Dinar Nugraheni. 2022. “Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge Sharing Dan *Employee Engagement* Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif.” *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 15(2):118. doi: 10.26623/jreb.v15i2.5298.
- Susilo, Muhammad Arif, Jufrizen Jufrizen, and Hazmanan Khair. 2023. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior.” *Jesya* 6(1):587–605. doi: 10.36778/jesya.v6i1.976.
- Syamsuddin, Syamsuddin, Kasim Kasim, Sulistyorini Sulistyorini, Abdul Kadir, and Nur Alim. 2020. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai IAIN Kendari.” *Shautut Tarbiyah* 26(2):140. doi: 10.31332/str.v26i2.1600.
- Zahra, Dhea, and Onan Marakali Siregar. 2023. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong).” *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia* 2(01):1–15.