

Optimalisasi Produktivitas Kinerja Melalui Keterlibatan Karyawan Aktif Dan Pengurangan Stres dengan Dukungan Manajerial yang Efektif

Aldi Friyatna Dira¹, Kurniawan Prambudi Utomo^{2*}, Aprilia Puspasari³, Devy Sofyanty²

¹ Fakultas Ekonomi; Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI; e-mail: aldi_dira88@stiegoci.ac.id

² Fakultas Teknik & informatika; Universitas Bina Sarana Informatika; e-mail: kurniawan.kpu@bsi.ac.id, devy.dyy@bsi.ac.id

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Bina Sarana Informatika; e-mail: aprilialp@bsi.ac.id

* Korespondensi: e-mail: kurniawan.kpu@bsi.ac.id

Submitted: 23/04/2024; Revised: 17/05/2024; Accepted: 20/05/2024; Published: 31/05/2024

Abstract

The purpose of this study is to explain optimizing performance productivity through active employee involvement and stress reduction with effective managerial support in the work environment at the company, the research method uses quantitative research and conducts field observations (field research) using the self-administered questionnaires method, namely direct distribution of questionnaires by face-to-face with these respondents using a population of 70 respondents in saturated samples and carried out in March - June 2023 using data analysis using multiple linear regression analysis and distributing questionnaires and interviews and literature studies, after that data processing was carried out with processing analysis SPSS statistical data version 26. The results show that there is a significant relationship and influence both partially and simultaneously that the variable active employee involvement and stress reduction has on managerial support for company productivity so that it needs to be developed and managerial attention to increase company productivity in a sustainable manner in the future.

Keywords: Employee Involvement, Managerial Productivity, Stress

Abstrak

Tujuan penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh dari optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif di lingkungan kerja di perusahaan, metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dan melakukan observasi lapangan (*field research*) dengan memakai metode modus selfadministered questionnaires yaitu penyebaran kuesioner secara langsung dengan tatap muka kepada responden ini menggunakan dengan menggunakan pengambilan populasi 70 responden pada sampel jenuh dan dilakukan pada bulan Oktober- Desember 2023 dengan menggunakan analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda dan penyebaran kuesioner dan wawancara serta studi literatur, setelah itu dilakukan pengolahan data dengan analisa pengolahan data statistic SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh positif secara signifikan baik secara parsial maupun simultan bahwa variabel keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress terhadap dukungan manajerial produktivitas perusahaan sehingga perlu dikembangkan dan perhatian manajerial untuk meningkat produktivitas Perusahaan secara berkelanjutan dimasa mendatang.

Kata kunci: Keterlibatan Karyawan, Manajerial Produktivitas, Stres

1. Pendahuluan

Dalam persaingan global, setiap manajer divisi maupun manajer perlu menerapkan metode manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berorientasi pada keterlibatan karyawan (*engagement*) sehingga talenta-talenta yang ada dalam perusahaan mampu termotivasi dan bertahan (*retain*) dan berdampak pada kinerja mereka serta performa perusahaan (*revenue dan profit*) (Utomo et al., 2021).

Karyawan merupakan bagian dari masyarakat, oleh karena itu, kesadaran lingkungan Perusahaan tertentu dikalangan karyawan juga cenderung meningkat dengan cara karyawan berpikir dan berperilaku di tempat kerja (Palmié et al., 2023), untuk mendukung kinerja adalah perilaku dengan komponen evaluatif, perilaku yang dapat dinilai positif atau negatif bagi efektivitas individu atau organisasi. (Motowidlo et al., 1997) untuk mendukung prestasi kerja karyawan yang merupakan konsep penting untuk memahami kontribusi individu terhadap organisasi (Carpini et al., 2017), seperti yang terjadi bahwa konsep *Customer Engagement* (CE) di beberapa perusahaan tidak menonjol hingga tahun 2010, meskipun telah dibahas dalam literatur akademik sejak tahun 2006 di Perusahaan tertentu (Lim et al., 2022) karena fokus yang kuat pada keterlibatan karyawan aktif berada pada pemahaman konstruksi keterlibatan karyawan dan faktor pertimbangan pendorong keadaan keterlibatan dari perusahaan tempat bekerja (France et al., 2016).

Employee Engagement merupakan karyawan yang aktif dalam tingkat keterlibatan, komitmen, dan motivasi terhadap pekerjaan dan organisasi yang dapat diukur melalui respons karyawan terhadap tugas, interaksi dengan rekan kerja dan manajemen, serta partisipasi dalam aktivitas Perusahaan. Adapun bentuk keterlibatan karakteristik pengetahuan meliputi kompleksitas pekerjaan, pemrosesan informasi, pemecahan masalah, variasi keterampilan, dan spesialisasi, karakteristik sosial meliputi dukungan sosial, saling ketergantungan, interaksi di luar organisasi, dan umpan balik dari orang lain, karakteristik konteks kerja meliputi ergonomi, tuntutan fisik, kondisi kerja, dan peralatan (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022), sedangkan terkait stress yang terjadi pada karyawan karena lebih ketidakmampuan untuk menerima tugas yang dikerjakan, dengan dukungan manajemen menciptakan budaya kerja yang ramah untuk mengupayakan meningkatkan produktivitas serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga memberikan wawasan baru bagi para pengambil keputusan dan praktisi manajemen menjaga keseimbangan kerja ini sesuai dengan konseptualisasi perilaku kinerja pekerjaan karena keterlibatan adalah sebuah konsep yang mencerminkan hak pilihan manusia, dan dengan demikian adalah tepat untuk fokus pada konsekuensi yang sebagian besar berada di bawah kendali kehendak karyawan, namun dalam penelitian ini akan diberikan nilai kebaruan yaitu mampu menghubungkan keterkaitan antara variabel keterlibatan karyawan, pengurangan stress.

Stress Reduction Employee merupakan upaya karyawan untuk mengurangi tingkat stres dalam pekerjaan di tempat kerja dengan cara memperbaiki kondisi kerja dengan baik, memberikan dukungan sosial dan sisi psikologis karyawan, serta memberikan program

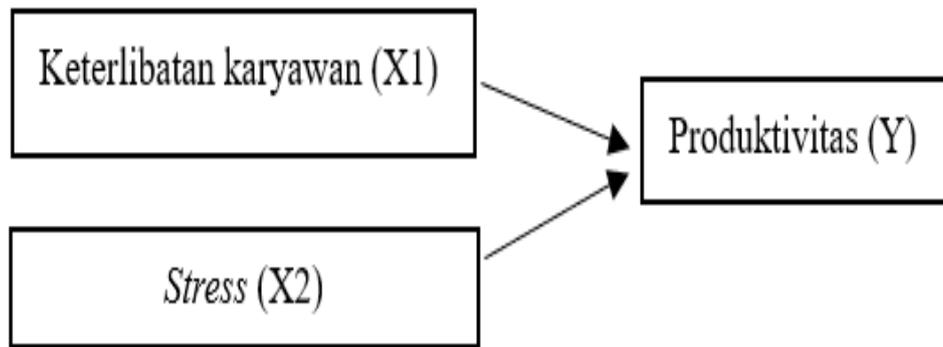
pelatihan atau bantuan kesehatan mental terhadap karyawan untuk mengatasi stress tersebut yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, dan mengurangi risiko masalah kesehatan mental di tempat kerja, stres kerja pada karyawan terutama disebabkan oleh kombinasi dari tuntutan pekerjaan yang tinggi (kelebihan beban kerja dan tekanan waktu) dan kontrol pekerjaan yang rendah (Hakanen et al., 2006). Dukungan manajerial adalah upaya yang dapat membantu meningkatkan kinerja kesejahteraan karyawan secara keseluruhan dan kinerja perilaku memiliki banyak dimensi yang diterapkan, perspektif ini dapat memberikan wawasan tentang jenis perilaku karyawan tertentu yang mentransmisikan efek keterlibatan ke hasil yang lebih “objektif”, seperti produktivitas, efisiensi, dan kualitas (Rich, 2010) dan dukungan manajerial produktivitas dengan dukungan manajemen menciptakan budaya kerja ramah serta mengidentifikasi tingkat keterlibatan karyawan dengan memberikan kesempatan untuk partisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai, membangun budaya kerja yang ramah dan mendorong kerjasama tim dengan menyadari tingkat manfaat dari pengurangan stres bagi karyawan untuk produktivitas perusahaan dan kondisi ini dapat meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas Masyarakat secara umum (Dira et al., 2023).

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei melalui pengumpulan data primer dan skunder melalui kuesioner, desain yang dipilih untuk pengumpulan data dari jumlah responden yang lebih besar dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih besar. Populasi dan sampel Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan, sampel dipilih secara acak berdasarkan daftar karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Jumlah sampel yang diambil adalah 70 responden dan analisis data menggunakan SPSS versi 26 untuk menguji hubungan antara variabel keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress terhadap dukungan manajerial pada produktivitas. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey, wawancara dan studi literatur, sehingga menghasilkan persamaan regresi dengan persamaan berikut:

$$Y_y = "a + " B_1 X_1 + B_2 X_2 + \epsilon_y \dots \dots \dots (1)$$

Dalam persamaan ini menunjukkan keterlibatan karyawan aktif (X1) dan pengurangan stress (X2), dan (Y) menunjukkan dukungan manajerial pada produktivitas dan a merupakan nilai pengaruh dukungan manajerial pada produktivitas terhadap keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress sama dengan nol atau tidak ada. Koefisien regresi B1 dan B2 akan menunjukkan seberapa besar dukungan manajerial pada produktivitas dan berikut adalah gambaran kerangka berpikir pada penelitian ini:



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Gambar 1. Model Penelitian

Gambar menunjukkan bahwa hipotesis peran optimalisasi produktivitas Kinerja melalui keterlibatan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif, namun penelitian ini dikembangkan kembali dengan menggunakan uji hipotesis sebagai jawaban dugaan sementara terhadap masalah penelitian, adapun rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: terdapat hubungan dan pengaruh pada optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif.

H₀: tidak terdapat hubungan dan pengaruh optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas dan Realibilitas

Pada penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif, peineintujuan apakah suiatui iteim peirnyataan dapat dikatakan valid atau tidak dapat dilakukan deingan membandingkan r hitung pada kolom *pearson correlation* deingan nilai r tabel pada pearson product moment, beirdasarkan kriteiria dengan ketentuan df yang suidah didapat (df = 68) tingkat kesalahan 0,05, berikut table hasil:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Product Review (X1)

		Keterlibatan	Stress	Produktivitas
Keterlibatan	Pearson Correlation	1	.132	.133
	Sig. (2-tailed)		.276	.785
	N	70	70	70
Stress	Pearson Correlation	.132	1	.132
	Sig. (2-tailed)	.276		.278
	N	70	70	70
Produktivitas	Pearson Correlation	.133	.132	1
	Sig. (2-tailed)	.785	.278	
	N	70	70	70

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	R Table	Informasi
Keterlibatan	0.133	Valid
Stres	0.132	Valid
Produktivitas	1.00	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 2 menyajikan bahwa nilai korelasi Keterlibatan sebesar 0.133, nilai pengurangan stress sebesar 0.132 dan nilai Produktivitas sebesar 1, semua variabel berada > Sig 5% atau 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel mempunyai nilai valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliability

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	3

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas pada penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,708. Sesuai dengan persyaratan bahwa Variabel keterlibatan karyawan dan stress pada dukungan manajerial pada produktivitas mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel masuk dalam kategori Reliable.

Tabel 4. Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Cronbach Alpha (a)	Informasi
Keterlibatan	0.708	Reliabel
Stres	0.708	Reliabel
Produktivitas	0.708	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

3.2. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif dilakukan uji normalitas dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov > dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan (0,05) maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov < dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan (0,05) maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal (Sari, 2021), berikut hasil:

Tabel 5. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36830562
Most Extreme Differences	Absolute	.181
	Positive	.181

Unstandardized Residual	
Negative	-.119
Test Statistic	.181
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov diatas menunjukkan nilai sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah terdistribusi dengan normal.

3.3. Uji Multikolinieritas

Pada penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif dilakukan uji multikolinieritas, menurut (Hartini et al., 2022) Uji Multikolinieritas mengetahui model regresi terdapat korelasi atau tidak antara variabel bebas. Adapun kriteria multikolinieritas yaitu nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10 berarti model regresi pada penelitian terbebas dari multikolinieritas. Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

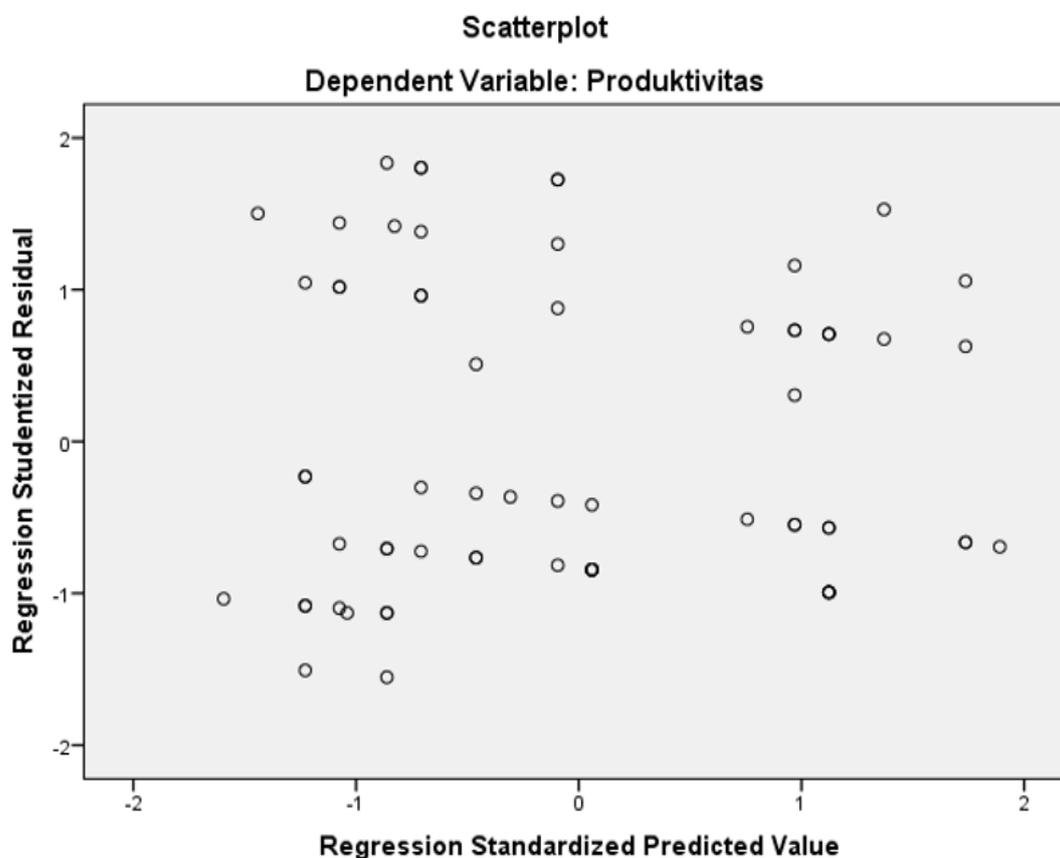
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	33.511	4.501				7.446
Keterlibatan	-.052	.123	-.051	-.422	.675	.983	1.018
Stres	.124	.109	.138	1.134	.261	.983	1.018

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari table terlihat bahwa nilai keterlibatan karyawan, mempunyai nilai tolerance = 0,983 > 0,10 dan VIF= 1,018 < 10 dan nilai stress, mempunyai nilai tolerance = 0,983 > 0,10 dan VIF= 1,014 < 10. Dapat disimpulkan nilai tolerance dari kedua variabel independen lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat dinyatakan semua variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif dilakukan uji heteroskedastisitas, menurut (Hutasuhut et al., 2023) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. (Fadli, 2021) yang menyatakan titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 ataupun dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal (sumbuY), maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, hasilnya sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Pada gambar diatas, menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan jelas juga tersebar titik diatas maupun dibawah artinya model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif kembali dilakukan uji regresi, menurut (Iwan et al., 2022) analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh setiap variabel, hasilnya berikut hasil

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	33.511	4.501			7.446	.000		
Keterlibatan	-.052	.123	-.051		-.422	.675	.983	1.018
Stres	.124	.109	.138		1.134	.261	.983	1.018

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 7 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 35.511 - 0.52X_1 + 0.124X_2 + \epsilon$

Berdasarkan hasil diatas bahwa nilai konstanta sebesar 33.511 menunjukkan apabila keterlibatan karyawan dan stress nilainya 0, maka nilai variabel dukungan manajerial pada produktivitas adalah 33.511 sedangkan koefisien regresi (β) X_1 memiliki nilai sebesar -0.052 artinya bahwa keterlibatan karyawan (X_1), apabila keterlibatan karyawan di tingkatkan 1 satuan mengakibatkan dukungan manajerial pada produktivitas sebesar 1 satuan sebesar -0.052 serta koefisien regresi (β) X_2 memiliki nilai sebesar 0.124 artinya bahwa stress (X_2), apabila stress di tingkatkan 1 satuan mengakibatkan dukungan manajerial pada produktivitas peningkatan sebesar 1 satuan sebesar 0.124

3.6. Uji Hipotesis

Tujuan uji hipotesis untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima (Al-faida, 2023), menunjkan $Df = n - k - 1$, maka diperoleh t tabel = $1,985$. Berikut ini adalah hasil uji t yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.511	4.501		7.446	.000		
Keterlibatan	-.052	.123	-.051	-.422	.675	.983	1.018
Stres	.124	.109	.138	1.134	.261	.983	1.018

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Diketahui bahwa t hitung untuk koefisien keterlibatan karyawan adalah $-0.422 < t$ tabel $1,985$. Sehingga hipotesis yang berbuyni terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap dukungan manajerial pada produktivitas diterima dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya parsial variabel keterlibatan karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dukungan manajerial pada produktivitas (Y). dan uji t (parsial) variabel stress (X_2) terhadap variabel dukungan manajerial pada produktivitas (Y). Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien stress adalah $1.134 < t$ tabel $1,985$. Sehingga hipotesis mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stress terhadap dukungan manajerial pada produktivitas diterima dan signifikan $< 0,000$ ($0,000 < 0,05$) artinya parsial variabel stress (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dukungan manajerial pada produktivitas (Y).

3.7. Uji F (Simultan)

Pada penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif, uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen, berikut adalah hasil uji kelayakan model (uji f) sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	7.859	2	3.930	4.680	.510 ^b
	Residual	387.012	67	5.776		
	Total	394.871	67			

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil uji f, dimana diperoleh nilai f hitung sebesar $4.680 > F$ Tabel 3,094 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, artinya bahwa keterlibatan karyawan dan stress secara simultan berpengaruh pada dukungan manajerial pada produktivitas.

3.8. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif, menurut Ghazali dalam (Stawati, 2020) pengujian koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *adjusted R Square* mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen berikut hasilnya:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.710	.009	2.403

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,608. Berdasarkan *Adjusted R²* dapat disimpulkan besarnya pada dukungan manajerial pada produktivitas adalah 0.710 atau 71% sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti lingkungan, kinerja dan lainnya.

3.9. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Aktif Untuk Dukungan Manajerial Pada Produktivitas

Pada penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis uji t menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan (X_1) berpengaruh positif terhadap dukungan manajerial pada produktivitas (Y), diketahui bahwa t hitung untuk koefisien kinerja manajerial produktivitas adalah $-0.422 < t$ tabel 1,985. Sehingga hipotesis (H_1) diterima terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan karyawan aktif terhadap dukungan manajerial pada produktivitas, hal ini sesuai dengan penelitian yang mengatakan bahwa rata-rata tanggapan karyawan di seluruh individu dalam unit Perusahaan bisnis, membuat kepuasan secara keseluruhan dan ukuran keterlibatan karyawan indikator budaya terkait kinerja manajerial perusahaan bisnis dibanding indikator kepuasan karyawan individu (Harter et al., 2002) dan penelitian yang menunjukkan bahwa ada perbedaan yang berarti antara keterlibatan

pekerjaan dan perusahaan dan bahwa dukungan perusahaan mampu memprediksi keterlibatan karakteristik pekerjaan memprediksi keterlibatan kerja dan keadilan prosedural memprediksi keterlibatan organisasi dan adanya keterlibatan pekerjaan dan perusahaan memediasi hubungan antara pengalaman *anteseden* karyawan dan kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, dan perilaku keterlibatan karyawan (Saks, 2006).

3.10. Pengaruh Stres Untuk Dukungan Manajerial Pada Produktivitas

Pada penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial pada produktivitas, dapat di lihat hasil uji hipotesis uji t yang menunjukkan bahwa pengurangan stress berpengaruh positif terhadap produktivitas. Uji t (parsial) variabel pengurangan stress (X_2) terhadap variabel produktivitas (Y). Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien pengurangan stress adalah $1.134 < t_{tabel} 1,985$ sehingga hipotesis (H_0) ditolak, hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa karyawan yang tidak terlibat aktif akan tidak memiliki akses ke kumpulan sumber daya perusahaan yang kuat akan mengalami kerugian sebaliknya karyawan yang mendapatkan sumber daya perusahaan yang kuat mengarah pada kemungkinan yang lebih besar bahwa individu akan mencari peluang untuk mempertaruhkan sumber daya untuk meningkatkan perolehan sumber daya (Bakker & Demerouti, 2008).

3.11. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Aktif Dan Stres Untuk Dukungan Manajerial Pada Produktivitas

Pada penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial pada produktivitas, dapat dilihat hasil uji koefisien nilai f hitung sebesar $4.680 > f_{tabel} 3,094$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000, artinya bahwa peran optimalisasi produktivitas Kinerja melalui keterlibatan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif, hal ini sejalan dengan penelitian bahwa keterlibatan karyawan aktif dipengaruhi pada tiga bentuk kepercayaan, yaitu kepercayaan emosional, yaitu kepercayaan kognitif memberikan kontribusi untuk membangun kontingen dan sementara bentuk kepercayaan, dan organisasi, yaitu kepercayaan emosional dan organisasi mendukung karyawan dalam membangun kepercayaan bandel yang lebih gigih serta kognitif, yaitu melalui kepercayaan emosional dan organisasional, yang menghasilkan produktivitas. (Gkinko & Elbanna, 2023)

4. Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun simultan bahwa variabel keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress terhadap dukungan manajerial produktivitas perusahaan sehingga perlu dikembangkan dan perhatian manajerial untuk meningkat produktivitas Perusahaan Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaan dan mengalami stres yang lebih rendah cenderung merasa lebih didukung oleh manajemen dan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan mengelola stres,

seperti menyoroti pentingnya kesejahteraan karyawan, komunikasi efektif, dan pengembangan karyawan. Implikasinya mencakup perubahan budaya kerja, pengukuran produktivitas yang tepat, sehingga temuan ini menjadi penting untuk pertimbangan manajer keputusan untuk merancang lingkungan yang mendukung, memperkuat hubungan manajemen-karyawan, dan mendorong pengembangan serta kesejahteraan karyawan untuk meningkat produktivitas perusahaan secara berkelanjutan dimasa mendatang. Penelitian optimalisasi produktivitas kinerja melalui keterlibatan karyawan aktif dan pengurangan stress dengan dukungan manajerial yang efektif, penulis dapat memberikan saran terkait dengan keterlibatan karyawan, pengurangan stress dan produktivitas dalam menciptakan dukungan manajerial disebuah Perusahaan yaitu memberikan lebih kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam menentukan kebijakan terkait karyawan, berikan perhatian dalam lingkungan kerja yang positif dan konstruktif dalam mengembangkan pengetahuan karyawan, buatlah jadwal sedikit fleksibel dalam hal cuti dan cuti liburan karyawan dan berikan motivasi dan dukungan penuh dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara manajer dengan karyawan dilingkungan kerja sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan dan Perusahaan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Al-faida, N. (2023). *Metode Penelitian Gizi* (M. Nasrudin (ed.); April 2023). PT Nasya Expanding Management.
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Carpini, J. A., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2017). A look back and a leap forward: A review and synthesis of the individual work performance literature. In *Academy of Management Annals* (Vol. 11, Issue 2). <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0151>
- Dira, A. F., Utomo, K. P., Finanto, M., Bangun, A., & Yani, E. (2023). *Pengaruh Investasi dan IPM terhadap Pertumbuhan Ekonomi Hijau di Provinsi Kalimantan Timur*. 11(2), 1437–1446.
- Fadli, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan - Google Books*. Pascal Books.
- France, C., Merrilees, B., & Miller, D. (2016). An integrated model of customer-brand engagement: Drivers and consequences. *Journal of Brand Management*, 23(2), 119–136. <https://doi.org/10.1057/bm.2016.4>
- Gkinko, L., & Elbanna, A. (2023). Designing trust: The formation of employees' trust in conversational AI in the digital workplace. *Journal of Business Research*, 158(November 2021), 113707. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113707>

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hartini, Y. S., Lefanska, A. B. P., Ursia, A. A., Prasetyo, D. A. B., & Sugiharto, B. (2022). *Prosiding Seminar Nasional Sanata Dharma Berbagi “Pengembangan, Penerapan, dan Pendidikan ‘Sains dan Teknologi’ pasca Pandemi”* (I. M. W. E. B. Bram (ed.); Desember 2). Sanata Dharma University Press.
- Hutasuhut, J., Halim, A., & Syamsuri, A. R. (2023). *Sistematika Karya Tulis: Artikel Ilmiah Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya* (F. Abdullah (ed.); Februari 2). CV Merdeka Kreasi Group.
- Iwan, Purwatiningsih, & Rahayu, E. I. H. (2022). Analisis promosi Dan Kualitas Pelayanan gocar (Gojek) Terhadap Kepuasan Konsumen Studi Kasus Pada Masyarakat Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 1*(1), 58–72.
- Lim, W. M., Rasul, T., Kumar, S., & Ala, M. (2022). Past, present, and future of customer engagement. *Journal of Business Research, 140*(November 2021), 439–458. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.014>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance, 10*(2), 71–83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Palmié, M., Rügger, S., Holzer, M., & Oghazi, P. (2023). The “golden” voice of “green” employees: The effect of private environmental orientation on suggestions for improvement in firms’ economic value creation. *Journal of Business Research, 156*(October 2022). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113492>
- Rich, bruce louis. (2010). *Rich và cộng sự (2010)*. .pdf. 53(3), 617–635.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sari, M. (2021). *Pengukuran Kinerja Keuangan Berbasis Good Corporate Governance* (Jufrizen (ed.); Mei 2021). UMSU PRESS.
- Stawati, V. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi, Volume 6*(November), 147–157. <https://doi.org/10.31289/jab.v6i2.3472>
- Utomo, K. P., Syarief, F., Winardi, M. A., Fadly, R., Widjaja, W., Setyorini, R., Sudrartono, T., Hasan, M., Zulfikar, R., Triwardhani, D., Yuliawan, E., Kamal, F., & Lestiowati, R. (2021). Dasar Manajemen dan Kewirausahaan. In *Widina*. Widina Bhakti Persada.