

MANAGEMENT OF WORK LOYALTY, WORK STRESS AND SUPERVISOR SUPPORT IN INCREASING EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC**Suhardoyo**

Universitas Nusa Mandiri

Email: suhardoyo.syo@nusamandiri.ac.id**ABSTRACT**

Every organization and company that manages employees needs to be carried out properly, especially in increasing employee productivity so that the company's survival can be maintained. However, not a few companies ignore this, as a result, employee work productivity decreases which results in company losses. Based on the results of research on the garment industry PT. Jinny Young Indonesia in Jakarta with a sample of 66 employees. Based on the results of data processing with the SPSS 23 program to see the effect of work loyalty variables, work stress and supervisor support on employee work productivity, which is obtained after the calculation shows that partially the work loyalty variable has a positive and significant effect on employee work productivity. which is negative and significant on employee work productivity and Supervisor support has a positive and significant effect on employee work productivity. Meanwhile, simultaneously the influence of work loyalty, work stress and supervisor support variables together has a significant and strong influence on employee work productivity. Furthermore, if good management is carried out on work loyalty, work stress and increasing supervisor support, it will be able to increase employee work productivity according to predetermined organizational goals.

Keywords: Work Loyalty; Work Stress; Supervisor Support; Work Productivity

PENGELOLAAN LOYALITAS KERJA, STRES KERJA DAN SUPERVISOR SUPPORT DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID 19

ABSTRAK

Setiap organisasi dan perusahaan pengelolaan karyawan perlu dilakukan secara baik terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga keberlangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan. Namun tidak sedikit perusahaan mengabaikan hal ini, akibatnya produktivitas kerja karyawan turun yang mengakibatkan kerugian perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian pada industri garmen PT. Jinny Young Indonesia di Jakarta dengan sampel 66 karyawan. Berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS 23 untuk melihat pengaruh variabel loyalitas kerja stres kerja dan *supervisor support* terhadap produktivitas kerja karyawan yang diperoleh setelah dilakukan perhitungan menunjukkan bahwa secara parsial variabel *loyalitas kerja* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan *Supervisor support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan pengaruh variabel loyalitas kerja, stress kerja dan supervisor support bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya apabila dilakukan pengelolaan yang baik terhadap loyalitas kerja, stress kerja dan meningkatkan *supervisor support* maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Loyalitas Kerja; Stres Kerja; Supervisor Support; Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan usaha serta untuk mencapai tujuan sangat tergantung dari dukungan sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi sebagai salah satu investasi yang sangat penting dan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasinya. Dengan sumber daya manusia yang mumpuni diharapkan akan mampu untuk memberikan waktu, tenaga dan usaha yang dilakukan oleh karyawan bagi organisasi secara maksimal. Tetapi bagi diri karyawan berharap dapat terpenuhi kebutuhan sebagai *feedback* yang diberikan oleh perusahaan bagi diri karyawan dan keluarga yang dapat diwujudkan dalam bentuk terpenuhinya kebutuhan ekonomi dan memiliki status sosial (Dessler, 2014)

Kemampuan dalam menghadapi persaingan usaha dalam rangka mencapai tujuan visi dan misi organisasi, hendaklah perusahaan memiliki strategi usaha yang didukung oleh seluruh karyawan sehingga akan memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Sehingga pengelolaan yang baik terhadap faktor sumber daya dimiliki perusahaan tersebut seperti sumber daya fisik, sumber daya organisasi, dan sumber daya manusia akan memiliki kemampuan daya saing yang semakin kuat dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan (Wijono 2005). Namun demikian tidak dapat dipungkiri ada karyawan yang memiliki rasa loyalitas kerja yang rendah sehingga karyawan tersebut tidak bisa memiliki produktivitas yang diharapkan dan mengancam kinerja organisasi secara keseluruhan. Produktivitas yang dihasilkan yang dirasakan setiap karyawan dalam bekerja pada organisasi dapat mempengaruhi timbulnya sebuah permasalahan (Damri, 2017).

Sebagai manajemen organisasi diharapkan mampu membantu untuk mengelola karyawan mencapai hasil dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dengan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab dalam organisasi serta menciptakan loyalitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi hendaklah manajemen atau atasan harus mampu memainkan peran dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan kontrol sumber daya (Hasibuan, 2016). Kunci keberlangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada produktivitas kegiatan dari usaha yang dilakukan karyawan baik perorangan atau tim didalam organisasi. Produktivitas merupakan perbandingan antara output dan input serta cara pemanfaatan terhadap sumber-sumber dalam menghasilkan suatu barang atau jasa yang dimiliki oleh perusahaan tersebut (Hasibuan, 2016). Sehingga aspek produktivitas yang dimiliki dapat digunakan dalam meningkatkan kualitas untuk menjadi lebih baik di setiap kegiatan organisasi meliputi aspek sikap, mental, etika dan keahlian. Untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi maka sangat didukung oleh produktivitas ((Bukit, 2017). Sedangkan penelitian dari (Panjaitan, 2017) bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan sangat diperlukan adanya dukungan atasan dan karyawan dengan bekerja secara benar dan teliti serta adanya sikap loyal terhadap organisasi. Sehingga keberhasilan pencapaian visi dan misi serta tujuan perusahaan dapat diwujudkan sesuai dengan yang ditetapkan.

Namun dalam pencapaian produktivitas kerja perlu dilakukan pengelolaan dan pengaturan terhadap karyawan secara baik sehingga tidak menimbulkan dampak kelelahan dan stress kerja yang perlu dilakukan oleh *supervisor* atau atasan kerja (Bibi, Ahmad, Halim, & Majid, 2018). Sebagai seorang atasan kerja harus mampu memberikan arahan dan solusi atas pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan apabila mengalami kesulitan. Pendampingan dan sebagai penghubung dengan manajemen sangat dibutuhkan oleh karyawan sehingga *supervisor* atau atasan kerja yang harus berperan. Posisi dan peran seorang *supervisor* atau atasan kerja sangat strategis untuk mengelola dan mencapai peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan peran utama sebagai *problem solving* (Talukder, Vickers, & Khan, 2016).

Menurut (Sedarmayanti, 2009) produktivitas kerja dipengaruhi oleh kelelahan kerja, target yang tinggi, tuntutan terhadap pekerjaan peran yang tidak jelas, adanya tekanan (stress) pekerjaan, terbatasnya waktu, beban kerja berlebihan dalam mengejar target kerja karyawan sehingga menimbulkan akibat bekerja lembur yang terus menerus. Dampak kelelahan kerja dan stress yang mengakibatkan kemalasan dalam menjalankan pekerjaan serta menurunnya rasa loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan bahkan dampak lebih luas lagi timbulnya produktivitas kerja karyawan yang turun serta adanya peningkatan ketidak hadirannya (Widodo & Sami'an, 2013).

Keterlibatan *supervisor support* menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) harus dilakukan secara berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan terutama yang terkait beban kerja yang dapat menimbulkan stress kerja dan loyalitas kerja yang menurun sehingga akan dapat meminimalkan akibat yang disebabkan berupa penurunan produktivitas karyawan. Kondisi ini apabila terus dibiarkan akan berakibat kepada penurunan kualitas produk yang dihasilkan, beban biaya meningkat, absensi karyawan bertambah. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam memenuhi kapasitas kerja yang telah ditargetkan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada *customer*.

Stress akan menjadi masalah bagi karyawan dan organisasi jika sudah mengarah kepada timbulnya kejenuhan kerja dan loyalitas kerja. Apabila kondisi stress kerja ini terus dibiarkan maka karyawan akan mengalami gangguan kesehatan secara fisik maupun secara psikis sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sehingga memberikan dampak kerugian bagi perusahaan dan mengganggu kestabilan hubungan dengan pihak pelanggan. Selain itu juga banyaknya menghasilkan barang yang belum sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Untuk itu perlu melakukan pengelolaan secara baik antara kebutuhan yang dikehendaki karyawan dengan kebutuhan organisasi sehingga akan mampu menciptakan adanya loyalitas karyawan dan mengurangi stress kerja dengan dukungan *supervisor* dalam mencapai

produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan pada PT, Jinny Young Indonesia saat ini masih belum mampu mencapai hasil yang maksimal, dimana berdasarkan informasi dari wawancara dengan HRD dan Manajer Produksi, menunjukkan pencapaian target kerja karyawan yang masih sering belum tercapai, baru mencapai target sebesar 85 persen dari target yang ditetapkan, sehingga hal ini menimbulkan adanya kerja tambahan yang dituntut kepada karyawan untuk menyelesaikan target tersebut tanpa diperhitungkan sebagai kerja lembur. Hal ini terjadi setiap hari sehingga karyawan kan selalu pulang lewat dari waktu yang telah ditetapkan. Hal ini lah yang merupakan salah satu penyebab terjadinya adanya stress kerja akibat kerja yang belum mampu terselesaikan. Stress yang dirasakan oleh karyawan akibat kondisi tuntutan kerja yang harus diselesaikan sering kali menimbulkan dampak bagi kesehatan karyawan. Karyawan sering kali melakukan ketidakhadiran dengan kondisi sakit dan tanpa keterangan. Berdasarkan informasi bahwa karyawan dalam satu bulan menunjukkan adanya ketidakhadiran tanpa keterangan mencapai 10 persen atau sekitar 15 karyawan. Sedangkan untuk karyawan yang mengajukan keinginan untuk keluar juga sangat tinggi sekitar 5-10 orang dalam satu bulan. Sehingga kondisi-kondisi ini sangat mengganggu kelangsungan proses kegiatan produksi pada perusahaan ini.

Keterlibatan supervisor dalam proses kegiatan produksi pada PT. Jinny Young Indonesia masih belum terlihat. Dimana supervisor dalam tanggungjawabnya sebagai pengelola, pembimbing dan pendamping masih belum terlihat. Sering kali terjadi adanya konflik antara karyawan dan atasan yang diakibatkan miss komunikasi dalam proses produksi dan kesalahan tersebut dilempar tanggungjawabkan kepada karyawan. Sehingga timbul perselisihan yang akan mengganggu kegiatan produktivitas kerja. Hal inilah yang mendasari adanya salah satu kondisi belum mampu mencapai target sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan tidak dapat meningkat.

Untuk itu peneliti tertarik untuk untuk meneliti kondisi yang terjadi diperusahaan PT. Jinny Young Indonesia dengan variabel loyalitas kerja, stress kerja dan supervisor support yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sesuai data empiris yang tersebut diatas. Sehingga obyek penelitian PT. Jinny Young Indonesia merupakan industri garmen yang sampai saat menurut peneliti belum ada yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Kerja

Loyalitas Pekerja Menurut (Robbins & Timothy A. Judge, 2016) loyalitas adalah adanya rasa tanggungjawab dan cinta dengan memberikan perilaku yang baik bagi perusahaan atau organisasi dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan. Selanjutnya menurut (Luthans, 2014) menjelaskan loyalitas karyawan adalah merupakan bentuk keterikatan secara psikologis dari karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Sehingga dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan sebuah upaya dari karyawan yang positif untuk bertahan, serta memberikan dukungan terhadap tujuan perusahaan dan merasa ada keterikatan secara psikologis dari karyawan tersebut terhadap organisasi.

Sehingga dengan Loyalitas akan memberikan tekad dan kesanggupan dari karyawan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas dapat dilihat dari kemampuan dan keahlian serta sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab, serta disiplin, dan jujur dalam bekerja (Handoko, 2012).

Stress Kerja

Dalam suatu perusahaan, timbulnya permasalahan yang berhubungan dengan permasalahan manusianya hal ini dikarenakan semakin banyaknya karyawan yang terlibat dalam perusahaan tersebut dan selanjutnya akan timbul adanya konflik dan stress yang dialami oleh karyawan yaitu stress akibat pekerjaan dan tekanannya. Menurut (Robbins & Timothy A. Judge, 2016) stress kerja adalah suatu kondisi didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya yang diharapkan yang tidak sesuai dan penting. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Stress kerja menurut (Hutton, 2012) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress kerja menurut Prabu (Mangkunegara, 2008) adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut (Ajibola, 2015) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebih kepada seseorang.

Supervisor Support

Dukungan Supervisor yang merupakan salah satu dimensi dari *job resources* Bakker et al (Bakker & Demerouti, 2013) didefinisikan sebagai sejauh mana supervisor berperilaku dengan cara mengoptimalkan penggunaan

pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang diperoleh dalam pelatihan pada pekerjaan. Board dan Newstrom dalam (Jamaludin, 2012) menyatakan bahwa dukungan supervisor berkaitan dengan dukungan yang diberikan oleh supervisor terhadap penerapan hasil-hasil pelatihan pada pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas maka dukungan supervisor adalah sejauh mana supervisor mendukung dan memperkuat karyawan menggunakan skill yang dimiliki meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku kedalam pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan dukungan yang lebih dari atasan memicu rasa balas budi dari bawahan dan diwujudkan dengan berusaha membantu atasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Eisele-dyrli, 2015). Menurut (Lee-peng, Lok-sin, & Ka-fei, 2016) yang melakukan penelitian dan menemukan penelitiannya menemukan bukti ketika usaha bawahan dihargai dengan adil membuat bawahan bekerja dengan inovatif terhadap tingginya tuntutan kerja yang dibebankan padanya.

Produktivitas

Menurut Edi Sutrisno produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan.(karyawan, sumberdaya atau bahan baku, dan uang) (Edy sutrisno, 2016). Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang dan jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu (Sedarmayanti, 2009).

Menurut Wibowo produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan(Wibowo, 2017). Selanjutnya menurut Benjamin Bukit produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*)(Bukit, 2017). Sesuai uraian tersebut dijelaskan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input yang dapat diatasi dengan koordinasi individual dalam usaha memproduksi suatu barang atau jasa tertentu dalam suatu organisasi.

Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

Loyalitas Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Loyalitas adalah perasaan orientasi positif karyawan terkait dengan arah masa depan dan perkembangan perusahaan, yang berdampak pada kegiatan saat ini dengan ikatan psikologis, yang mengikat individu ke perusahaan. Kepercayaan interpersonal dalam organisasi (kepercayaan pada manajer dan rekan kerja) dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan loyalitas karyawan (Matzler & Renzl, 2006). Tujuan utama mengelola loyalitas karyawan adalah untuk mengembangkan, membangun, dan secara permanen mempertahankan elemen spesifik manajemen sumber daya manusia (iklim organisasi, stabilitas pekerjaan, wawancara pribadi tahunan, dll.), yang pada gilirannya dapat memfasilitasi dan meningkatkan tingkat loyalitas karyawan yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Mihalic, 2008). Terciptanya loyalitas karyawan melalui persamaan dengan perusahaan dapat mengarahkannya pada pencapaian produktivitas kerja. Kondisi loyalitas karyawan yang tinggi, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi penetapan dan pencapaian tujuan perusahaan dan menciptakan kepercayaan antara atasan dan bawahan, dengan adanya keterlibatan karyawan. Sehingga dengan loyalitas karyawan yang akan mendorong pencapaian target kerja dengan produktivitas yang tinggi. Sehingga dengan demikian dapat diduga terdapat hubungan antara loyalitas kerja dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga dari uraian tersebut dapat dibuat hipotesis pertama,

H1: Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hubungan antara Stres Kerja dan Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan produktivitas kerja karyawan sehingga ketika stres kerja yang dirasakan karyawan meningkat maka produktivitas menurun. Stres kerja yang dirasakan karyawan diakibatkan oleh adanya tuntutan pekerjaan, kelelahan kerja serta ketidakjelasan peran. Temuan ini mirip dengan studi oleh (Wu, Ge, Sun, Wang, & Wang, 2011). Dalam penelitian ini, peningkatan stres kerja akan dapat menyebabkan produktivitas individu menurun. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan hubungan antara stres kerja berkurangnya produktivitas dalam individu. Meningkatnya stres kerja disertai dengan berkurangnya kinerja dan kepuasan kerja, yang akhirnya mengarah pada penurunan produktivitas individu dan peningkatan biaya yang dikeluarkan oleh organisasi. Penelitian sejalan (Ramos-galarza, Acosta-rodas, Ramos-galarza, & Acosta-rodas, 2018). Sehingga dengan hal ini dapat diduga ada hubungan antara stress kerja dengan produktivitas kerja karyawan maka dapat disusun hipotesa kedua,

H2: Terdapat pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hubungan antara Supervisor Support dan Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Chang & Chuang, 2011) dalam teori organisasi menunjukkan bahwa dukungan supervisor dapat mengembangkan perubahan perilaku karyawan untuk melakukan tugas. (Bakker, Demerouti, Hakanen, & Xanthopoulou, 2007) mendefinisikan dukungan supervisor sebagai istilah di mana karyawan mencatat nilai-nilai mereka melalui supervisor dan karyawan ingin mendapat dukungan dari atasan untuk menyelesaikan tugas,

dukungan dan empati atasan penting bagi karyawan dalam organisasi. Jadi, tidak adanya dukungan supervisor dapat menciptakan situasi kejenuhan bagi karyawan. Menurut (Maslichah & Hidayat, 2017), dukungan yang diberikan oleh supervisor kepada karyawan akan mampu mengarahkan pada terbentuknya keseimbangan kehidupan kerja yang akhirnya akan menunjang produktivitas saat bekerja. Supervisor memainkan peran penting dalam kompleksitas kehidupan para karyawan yang telah menikah. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan (Allen, David E.L. Herst, Bruck, & Sutton, 2014) dukungan yang diberikan oleh supervisor memungkinkan karyawan untuk dapat mempergunakan waktu yang ada secara bijaksana. Karyawan akan melakukan tindakan balas budi dengan cara berperilaku secara positif terhadap organisasi. Teladan yang baik dari supervisor mampu menginspirasi karyawan untuk tidak mengabaikan aspek kehidupan non-kerja (Shanock dan Eisenberger, 2006). Karyawan menjadi terlatih untuk beraktivitas secara efisien dan efektif sehingga tidak terjadi ketimpangan antar aspek kehidupan dalam organisasi. Studi terdahulu mencatat bahwa dukungan supervisor juga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Heyns, Mccallaghan, & Wet, 2021). Sehingga dari uraian tersebut buat hipotesa ke tiga,

H3 : Terdapat pengaruh *supervisor support* terhadap produktivitas kerja karyawan.

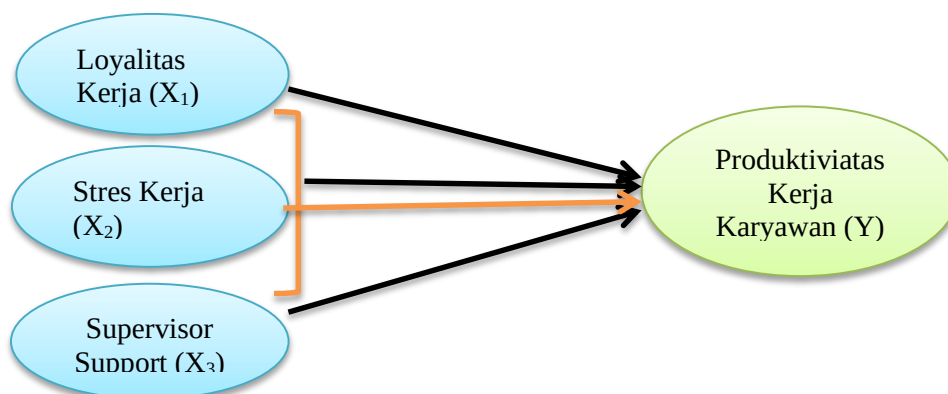
Pengaruh Loyalitas Kerja, Stres Kerja, dan *Supervisor Support* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Loyalitas kerja dan stres kerja merupakan komponen penting dalam sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan kegiatannya. Sedangkan *supervisor support* merupakan bentuk dukungan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan untuk mampu menghasilkan kegiatan produksinya. Ketiga hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dari kerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas kerja dan dukungan supervisor maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan akan produk yang akan dihasilkan tersebut. Dan dengan tingkat stres kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan dengan mudah memutuskan melakukan kegiatan produksinya sesuai target yang telah ditetapkan. Melihat pentingnya ketiga komponen tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan maka diduga loyalitas kerja, stres kerja dan *supervisor support* berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesa keempat,

H4: Loyalitas kerja, stres kerja dan *supervisor support* secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Untuk mengidentifikasi masalah penting dalam penelitian maka perlu adanya model konseptual yang berhubungan antara teori dengan berbagai masalah yang akan diteliti sehingga diperlukan adanya Kerangka berfikir. Menurut Sugiyono (2015) adalah berkenaan dengan dua variabel atau lebih yang memerlukan suatu kerangka pemikiran untuk merumuskan hipotesis. Dalam penelitian ini diketahui ada 3 variabel independen: loyalitas kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan *supervisor support* (X_3) dan variabel dependen : produktivitas kerja karyawan (Y), sehingga kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang akan diisi oleh karyawan *sample production* pada industri garmen PT. Jinny Young Indonesia sebagai responden. butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner berbentuk skala Likert.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagaian *ample production* pada PT. Jinny Young Indonesia atas

pertimbangan bahwa karyawan bagian ini berkaitan erat dengan karakteristik variabel penelitian ini. Sample diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sample secara jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sample penelitian. Sampel yang diambil berjumlah 66 orang karyawan bagian *sample produksi* PT. Jinny Young Indonesia.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validasi, menurut Sugiyono (Sugiyono., 2014) validasi adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sehingga instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validasi digunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Uji reliabilitas, menurut (Sugiyono., 2014) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah alat ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan *Alpha Cronbach's*.

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuisioner. Kuisioner dilakukan dengan menyebarkan kepada responden setelah diisi oleh responden dilakukan analisa dengan menggunakan regresi linear berganda dimana skala pengukuran dengan menggunakan skala likert. Setelah kuisioner terkumpul selanjutnya dilakukan pentabulasian data dan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 27. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah.

Teknik analisa data dalam penelitian ini berbentuk regresi berganda, dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Statistik

Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t (uji secara parsial) adalah sebagai uji signifikan pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian keabsahan hipotesis ini dengan menggunakan probabilitas dengan ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis, sebagai berikut: (1) Jika nilai probabilitas t hitung > t tabel, pada $\alpha = 5\%$ (0.005), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (2) Jika nilai probabilitas t hitung < t tabel, pada $\alpha = 5\%$ (0.005), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Simultan atau Bersama (Uji F)

Pengujian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Dengan Kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai probabilitas $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ (0.005), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (2) Jika nilai probabilitas $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ (0.005), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini untuk menguji kontribusi pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel tidak bebas (Y), dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda R^2 dimana $0 < R^2 < 1$. Hal ini menunjukkan jika R^2 semakin dekat dengan 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel bebas semakin kuat. Sebaliknya jika R^2 semakin dekat pada 0 maka pengaruh variabel bebas semakin lemah.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah loyalitas kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan *supervisor support* (X_3). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 1 menunjukkan definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Teori	Definisi Operational	Indikator
Loyalitas Kerja	(Robbins & Timothy A. Judge, 2016) loyalitas adalah adanya rasa tanggungjawab dan cinta dengan memberikan perilaku yang baik bagi perusahaan atau organisasi dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan.	Sikap karyawan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki mampu melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin, taat dan jujur dalam bekerja	1.Taat pada peraturan 2.Tanggung jawab 3.Kemauanbekerja sama 4.Rasa memiliki 5.Hubungan antar pribadi 6.Kesukaan terhadap pekerjaan 7.Tidak ada keinginan untuk keluar 8. Menjunjung tinggi kejujuran 9. Disiplin dalam bekerja
Stres Kerja	(Hasibuan, 2016) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang	Kondisi yang dirasakan karyawan saat bekerja akibat adanya tuntutan, tekanan dan target kerja yang sangat menguras waktu dan pikiran	1)Intimidasi dan tekanan 2.Perbedaan tuntutan dan sumber daya 3.Ketidacocokan dengan pekerjaan 4.Pekerjaan membuat frustrasi, 5. Pekerjaan membosankan atau berulang-ulang 6.Beban kerja berlebih 7.Target dan harapan yang tidak realisis
<i>Supervissor Support</i>	(Bakker & Demerouti, 2013) didefinisikan sebagai sejauh mana supervisor berperilaku dengan cara mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang diperoleh dalam pelatihan pada pekerjaan	Dukungan yang diberikan oleh seorang atas terhadap bawahan atas penyelesaian pekerja sehingga memberikan dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat	1. Ada keterlibatan menyelesaikan kerja karyawan 2. Memberikan deskripsi pekerjaan 3.Menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru, 4.Menetapkan tujuan realistis 5.Bekerjasama dengan bawahan 6.Memberikan umpan balik bagi bawahan 7.Memberikan bantuan atas kesulitan bawahan 8. Memberikan solusi kerja
Produktivitas Kerja	Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan.(karyawan, sumberdaya atau bahan baku, dan uang) (Edy sutrisno, 2016)	Merupakan kemampuan menghasilkan dari karyawan dengan perbandingan antara output dengan input yang dapat dilakukan secara bersama antar individu dalam usaha memproduksi suatu barang atau jasa tertentu dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien.	1.Kemampuan menghasilkan produk, 2.Meningkatkan hasil yang dicapai, 3.Memiliki semangat kerja, 4. Kemauan pengembangan diri, 5.Selalu menjaga mutu hasil kerja 6.Efisiensi dalam bekerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan diuraikan karakteristik responden berdasarkan usia dan tingkat pendidikan, sebagai gambaran mengenai responden yang diambil dalam penelitian ini. Untuk jenis kelamin dari responden semuanya berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan usia karyawan yang menjadi responden sebagian besar berusia antara 18-29 = 34 tahun dengan prosentase 51,51%, kemudian diikuti oleh karyawan berusia 30- 39= 21 dengan prosentase 31,82%, dan karyawan berusia 40-50=11 tahun dengan prosentase 16,67%.

Berdasarkan pendidikan karyawan yang menjadi responden sebagian besar lulusan SMP dengan jumlah 12 memiliki prosentase 18,19% sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dengan jumlah 48 orang dengan prosentase 72,73%, dan responden tingkat pendidikan diploma dengan jumlah 6 sebesar 9,08%.

Uji Validitas

Teknik pengujian validitas yang digunakan adalah *corrected item to total correlation coefficient* dengan *Pearson correlation*. Jika koefisien korelasi dari setiap *item* pertanyaan lebih dari 0,2 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut valid, sebaliknya jika nilai koefisien korelasinya < dari 0,2 maka dapat dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut tidak valid. Sehingga dari 11 item pertanyaan untuk variabel loyalitas kerja koefisien korelasi menunjukkan hasil diatas 0,2 yaitu rata-rata sebesar 0.352 sehingga pertanyaan tersebut valid. untuk selanjutnya untuk koefisien korelasi untuk item pertanyaan variabel stress kerja untuk 10 item pertanyaan menunjukkan hasil rata-rata diatas 0,2 yaitu 0.397 sehingga dikatakan bahwa pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk koefisien korelasi produktivitas karyawan dengan 8 item pertanyaan menunjukkan hasil rata-rata 0.353 menunjukkan korelasi yang valid yaitu rata-rata $0.353 > 0.2$.

Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%, Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien *alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik. (Sekaran, 2003). Dimana berdasarkan uji *cronbach's Alpha* untuk variabel loyalitas kerja sebesar 0.699, untuk variabel stress kerja sebesar 0.694 dan untuk variabel produktivitas karyawan sebesar 0,620 dapat diterima. Sehingga dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha's* nya > dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dengan uji regresi dengan menggunakan uji interaksi menunjukkan hasil sebagaimana tergambar di Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	83.201	35.705		2.330	.023
Loyalitas kerja	0.575	.949	-3.035	2.659	.023
Stress kerja	-0.416	1.157	-3.617	-2.396	.038
Supervisor Support	0.432	.072	.562	2.199	.001

a. Dependent variable: loyalitas kerja (X_1), stress kerja (X_2), supervisor support (X_3)

b. Independent variable : produktivitas kerja karyawan (Y)

Pada tabel 2 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 82,201 + 0,575X_1 - 0,416X_2 + 0,432X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa: (1) Tanpa adanya variabel loyalitas kerja, stress kerja dan *supervisor Support* koefisien produktivitas karyawan besarnya adalah 82,201. (2) Variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,575 hal ini jika variabel loyalitas kerja naik satu satuan maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,575 satuan. (3) Variabel stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas Kerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar -0,416 hal ini jika variabel stress kerja naik satu satuan maka produktivitas karyawan akan turun sebesar 0,416 satuan. (4) Variabel Supervisor support memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan, nilai koefisien sebesar 0,432 hal ini jika variabel *supervisor support* naik satu satuan

maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,432 satuan.

Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F, uji t digunakan untuk melakukan pengujian secara parsial terhadap variabel independen pengaruhnya terhadap variabel dependen dimana uji t digunakan untuk menguji hipotesis H1, H2, dan H3 serta uji F digunakan untuk melakukan pengujian secara serempak atau bersama variabel independen pengaruhnya terhadap variabel dependen dimana uji F digunakan untuk menguji hipotesis H4.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas loyalitas kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan supervisor support (X_3) secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan sesuai tabel 1 maka dapat dijelaskan sebagai berikut: (1). Hasil pengujian terhadap variabel loyalitas kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,659 lebih besar dari pada t tabel 1,996 ($2,659 > 1,996$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (2). Hasil pengujian terhadap variabel stress kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($-2,396 > -1,996$), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (3). Pengujian pada variabel supervisor support (X_3) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $2,199 > 1,996$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel supervisor support berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Simultan antar Variabel (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau keseluruhan. jika: $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Dengan signifikansi (α) = 0,05 atau 5%. Sedangkan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak signifikan. Dengan signifikansi (α) = 0,05 atau 5%. Setelah dilakukan perhitungan dengan program SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji F pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.193	3	7.398	20.345	.002 ^a
	Residual	195.625	63	3.155		
	Total	217.818	66			

a. Predictors: (Constant); loyalitas kerja(X_1), stress kerja(X_2), supervisor support(X_3)

b. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan(Y)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai F hitung untuk ketiga variabel yaitu loyalitas kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan supervisor support (X_3) adalah 20.345 dengan tingkat signifikansi 0,002. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) $N = 66$ adalah sebesar 2.79. Oleh karena berdasarkan perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $20.345 > 2.79$ dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas yaitu variabel loyalitas kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan supervisor support (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ke 4 dapat diterima.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian dengan menggunakan Uji koefisien determinasi (R²) atau *Goodness of Fit Test*, adalah untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu loyalitas kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan supervisor support (X_3) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja Karyawan (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel loyalitas kerja, variabel stress kerja dan variabel supervisor support

Tabel 4. Pengujian Goodness of Fit

Model Summary				
Model	R	R Square	A Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619	.722	.712	1.776

a. Predictors: (Constant), moderate, total, totalz

Berdasarkan hasil olah data pengujian koefisien determinasi pada tabel 4 diperoleh: (1) nilai R sebesar 0.619. Hal ini menunjukkan hubungan karakteristik ketiga variabel bebas, loyalitas kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan supervisor support (X_3) terhadap variabel terikat Produktivitas kerja karyawan (Y) secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan yaitu sebesar 61.9%, hal ini menunjukkan bahwa karakteristik variabel-variabel bebas pada penelitian ini memiliki hubungan yang erat terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan. (2) Untuk nilai R^2 sebesar 0.722 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas loyalitas kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan supervisor support (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu sebesar 72.2%. Sehingga dengan demikian variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel loyalitas kerja, variabel stress kerja dan supervisor support sebesar 72.2%, sedangkan 27,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Untuk pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan $0,023 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya dengan loyalitas karyawan tinggi maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang merupakan suatu sikap karyawan yang merefleksikan perasaan suka terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, keterlibatan pegawai dalam bekerja merupakan derajat sejauhmana seseorang melakukan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dinyatakan dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Aidil Syaputra (2017) loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai koefisien regresi variabel loyalitas sebesar 0,465. Penelitian Juanda Hamka (Juanda Hamka, 2021) loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai koefisien regresi 0,120.

Sementara itu diperoleh hasil perhitungan secara parsial untuk stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel bebas stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dinyatakan dapat diterima. Hal ini menunjukkan apabila pengaruh stres kerja karyawan dapat dikurangi maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, apabila stress kerja karyawan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, maka akan berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Safitri & Gilang, 2019) yang menemukan bahwa stres secara negatif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Cherny & Kartikasari, 2017) dimana stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada produktivitas kerja, sehingga tidak berdampak pada produktivitas karyawan. Dengan kata lain, produktivitas berjalan lancar walaupun karyawan sedang mengalami stres kerja.

Sedangkan untuk variabel supervisor support berdasarkan hasil perhitungan secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel supervisor support berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan maka hipotesis ke 3 diterima, sehingga dengan demikian supervisor support sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dari dukungan supervisor terhadap kelelahan emosional yang akan berakibat terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Heyns et al., 2021). Selanjutnya menurut (Baqir, Campus, Hussain, Waseem, & Islam, 2020) bahwa untuk variabel terikat supervisor support memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja yang akan berdampak kepada kemampuan produktivitas kerja karyawan.

Demikian juga untuk menjawab hipotesis yang ke empat (H4) ditemukan hasil yaitu antara loyalitas kerja, stres kerja dan supervisor support secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana nilai F hitung $> F$ tabel atau $20.345 > 2,79$ dan signifikansi sebesar $0.002 < 0,05$. Online loyalitas kerja, stres kerja, dan supervisor support merupakan bagian dari kondisi yang dirasakan karyawan dalam kemampuannya menjalankan produktivitas kerja pada perusahaan. Selain itu juga ketiga variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 72.2%, sedangkan 27,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti bahwa loyalitas kerja, stres kerja dan supervisor support secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Tanpa adanya variabel loyalitas kerja, stress kerja dan supervisor support koefisien produktivitas karyawan besarnya adalah 83,201. Variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu jika variabel loyalitas naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,575 satuan. Sedangkan variabel Stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu jika variabel stress kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan turun sebesar 0,416 satuan. Sedangkan untuk variabel supervisor support memiliki pengaruh yang positif yaitu jika terjadi

kenaikan dari variabel supervisor support maka akan ada peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,432 satuan.

Sedangkan apabila dilihat secara simultan atau bersama-sama dengan uji F maka berdasarkan perhitungan nilai signifikansi untuk uji F diperoleh nilai 0,002 lebih kecil dari 0,005, dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel loyalitas kerja, stress kerja dan supervisor support berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Untuk Koefisien determinasi melalui uji R berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 72,2% artinya variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas loyalitas kerja, stress kerja dan supervisor support yang memiliki pengaruh sebesar 72,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini sebesar 27,8%.

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan tersebut maka penulis memberikan saran yaitu yang pertama bagi kalangan peneliti dan akademisi yang ingin meneliti dengan judul serupa bisa menggunakan populasi yang lebih besar yang tidak terbatas pada satu perusahaan. Kedua yaitu PT Jinny Young Indonesia dengan adanya hasil penelitian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus memperhatikan dan mengelola dan memperhatikan secara baik yang berhubungan dengan loyalitas kerja, stres kerja dan supervisor support yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sehingga kelangsungan hidup perusahaan akan mampu dipertahankan.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, T. D., David E.L. Herst, Bruck, C. S., & Sutton, M. (2014). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5(May 2000), 278–308. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Baqir, M., Campus, M., Hussain, S., Waseem, R., & Islam, K. M. A. (2020). Impact Of Reward And Recognition, Supervisor Support On Employee Engagement, 2(3), 8–21.
- Bibi, P., Ahmad, A., Halim, A., & Majid, A. (2018). The Impact of Training and Development and Supervisors Support on Employees Retention in Academic Institutions in Pakistan: The Moderating Role of the Work Environment. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20(1), 113–131.
- Bukit, B. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (1st ed.). Zahir Publishing.
- Chang, H. H., & Chuang, S. (2011). Information & Management Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & Management*, 48(1), 9–18. <https://doi.org/10.1016/j.im.2010.11.001>
- Cherny, K. B., & Kartikasari, D. (2017). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80–90.
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management Third Edition*.
- edy sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eisele-dyrli, K. (2015). Creating a District Talent Management Strategy, (January), 54–56.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heyns, M. M., McCallaghan, S., & Wet, E. H. De. (2021). Research in Social and Administrative Pharmacy The role of supervisor support and basic psychological needs in predicting work engagement, burnout and turnover intentions in a medical contract research service setting. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, (February). <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.07.009>
- Hutton, H. P. Wellness Program Variables and Stress: An Extension of the Job Demand-Control Model (2012). Arizona, USA.
- Jamaludin, M. (2012). Examining Structural Relationship between Destination Image, Tourist Satisfaction and Destination Loyalty, 1(3), 89–96.
- Juanda Hamka. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim, Loyalitas Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pt. Orion Apac Indonesia Cabang Bengkulu. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Lee-peng, N., Lok-sin, K., & Ka-fei, L. (2016). The Impact Of Job Demands, Supervisor Support And Job Control On Work-To-Personal Life Conflict Among The Employed Workers The Impact Of Job Demands, Supervisor Support And Job Control On Work-To-Personal Life Conflict Among The Employed Workers, (July 2013).
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk (Edisi Baha)*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (sembilan)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang

- Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol., 49(1), 60–68.
- Matzler, K., & Renzl, B. (2006). The Relationship between interpersonal trust, employee satisfaction, and employee loyalty. *Total Quality Management & Business Excellence*, 17(10), 1261–1271.
- Mihalic, R. (2008). Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih. *Škofje Loka: Mihalic in Partner*, 8–16.
- Panjaitan, P. (2017). Pengaruh Social Media Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millenial (Studi Pada Karyawan PT . Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional Juanda). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 173–180.
- Ramos-galarza, C., Acosta-rodas, P., Ramos-galarza, C., & Acosta-rodas, P. (2018). Stress and productivity in workers of textile companies Stress and productivity in workers of textile companies. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/JFMM-02-2018-0030>
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170–180.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 315(March 2003), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2016). Supervisor support and work-life balance : impacts on job performance in the Australian financial sector Abstract. *Emeraldinsight Personal Review*, 1–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-031>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Widodo, F. A. S., & Sami'an. (2013). Hubungan Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisas*, 2(1).
- Wu, H., Ge, C. X., Sun, W., Wang, J. N., & Wang, L. (2011). Depressive Symptoms and Occupational Stress Among Chinese Female Nurses : The Mediating Effects of Social Support and Rational Coping, 34(August), 401–407. <https://doi.org/10.1002/nur.20449>