

PENGELOLAAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI GARMEN MELALUI LOYALITAS KERJA, STRES KERJA DAN SUPERVISOR SUPPORT

Suhardoyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Mandiri
Email: suhardoyo.syo@nusamandiri.ac.id

Sinta Rukiastiandari

Universitas Bina Sarana Informatika
Email: sinta.sru@bsi.ac.id

Eneng Iviq Hairo Rahayu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Email: eneng.eor@bsi.ac.id

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 peroleh persamaan $Y = 82,201 + 0,575X_1 - 0,416X_2 + 0,432X_3$ Hal ini menunjukkan koefisien produktivitas karyawan besarnya adalah 82,201. Variabel *loyalitas kerja* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai 0,575. Stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan dengan nilai - 0,416. *Supervisor support* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,432. Sedangkan pengaruh secara simultan diperoleh nilai untuk variabel loyalitas kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan supervisor support (X_3) adalah 20.345 dengan tingkat signifikansi 0,002. Untuk nilai R square sebesar 0.722 atau sebesar 72,2%..Pengelolaan yang baik terhadap loyalitas kerja, stress kerja dan *supervisor support* maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kata Kunci: Loyalitas kerja, Stres kerja, Supervisor support, Produktivitas kerja

Abstract

Every organization and company employee management needs to be done well. 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, the equation $Y = 82.201 + 0.575X_1 - 0.416X_2 + 0.432X_3$ This shows the employee productivity coefficient is 82.201. The work loyalty variable has a positive and significant effect with a value of 0.575. Work stress has a negative and significant effect with a value of -0.416. Supervisor support has a positive and significant effect with a value of 0.432. Meanwhile, the simultaneous effect obtained for the variables of work loyalty (X_1),

work stress (X2) and supervisor support (X3) is 20,345 with a significance level of 0.002. For the value of R square is 0.722 or 72.2%. Good management of work loyalty, work stress and supervisor support will increase employee productivity so that organizational goals can be achieved.

Keywords: *Work loyalty, Work stress, Supervisor support, Work productivity*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 (stres) 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 ketidakhadiran (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.

B. Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang maka perumusan permasalahan yang akan dikaji adalah:

1. Apakah terdapat hubungan secara parsial antara variabel loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan secara parsial antara variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan secara parsial antara variabel *supervisor support* terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah terdapat hubungan secara simultan antara variabel loyalitas kerja, stress kerja dan *supervisor support* terhadap produktivitas kerja karyawan?

KAJIAN TEORI

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 mersa 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 di dalamnya 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 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.

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 di isi 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 bagian *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. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Sehingga instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Uji validasi digunakan rumus korelasi *Product Moment*

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

Teknik Analisis Data

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

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

Dengan hipotesis :

H1 : Terdapat Pengaruh loyalitas kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

H2 : Terdapat Pengaruh stress kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

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

H3 : Terdapat pengaruh secara bersama antara loyalitas kerja, Stress Kerja dan *supervisor support* terhadap produktivitas kerja karyawan

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, wawancara

dan kuesioner

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 :

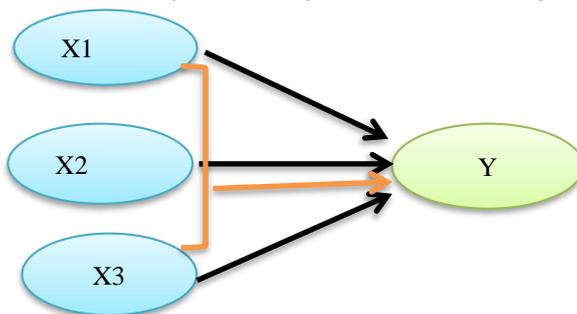
1. Jika nilai probabilitas $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ (0.005), maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai probabilitas $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ (0.005), maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

Variabel Penelitian dan Kerangka Teoritis Penelitian

Variabel independen: loyalitas kerja, stress kerja dan *supervisor support*,
Variabel dependen : produktivitas kerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Teoritis Penelitian

Keterangan : : Hubungan Parsial
 : Hubungan Simultan

HASIL ANALISIS DATA

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 variable 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 sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Liner berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
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
	<i>Supervisor Support</i>	0.432	.072	.562	2.199	.001

a. Dependent variable: loyalitas kerja (X₁), stress kerja (X₂), supervisor support (X₃)

b. Independen variable : produktivitas kerja (Y)

Pada tabel 1 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 , stres 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 *supervissor support* naik satu satuan maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,432 satuan

Uji 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 ((X₁), Stress kerja (X₂) dan Supervisor Support (X₃) 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 2. Pengujian *Godness 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 tabel 2. diperoleh nilai R sebesar 0.619. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variable bebas X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variable terikat Y secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan yaitu sebesar 61.9%. sisanya sebesar 38.1% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan nilai R Square sebesar 0.722 artinya ketiga variable bebas X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat Y 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 37,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui 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). Maka dilakukan perhitungan dengan uji-t. Berdasarkan hasil perhitungan sesuai tabel 1 maka dapat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Loyalitas kerja (X_1) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Dari tabel 1 diatas berdasarkan perhitingan dapat dilihat bahwa 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. 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

Pengaruh Stress kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 1, Hasil pengujian terhadap variabel stres kerja (X₂) 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 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 Penelitian yang dimaksud adalah (Safitri & Gilang, 2019) yang menemukan bahwa stres secara negatif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya temuan 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.

Pengaruh Supervisory Support (X3) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Hasil uji t pada variabel supervisor support (X₂) diperoleh nilai Signifikan sebesar 0,001. Nilai Sig < 0,05 (0,001 < 0,05), maka keputusannya adalah H₀ ditolak H_a diterima, artinya secara parsial supervisor support berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari tabel 1 di atas diperoleh nilai beta variabel *supervisor support* adalah sebesar 0,432 atau 43,2%. Artinya besarnya pengaruh supervisor support terhadap produktivitas produksi adalah 43,2%, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila supervisor supports mengalami peningkatan satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,432, begitu juga sebaliknya apabila supervisor support mengalami penurunan satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,432 satuan. Maka dengan demikian supervisor support sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pengaruh variabel loyalitas kerja (X1), stress kerja (X2) dan Supervisor Support (X3) secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan

Untuk melihat pengaruh secara bersama antara variabel loyalitas kerja, stress kerja dan *supervisor support* secara bersama maka dilakukan uji secara simultan dengan 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%.

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak signifikan. Dengan signifikansi (α) = 0,05 atau 5%. Setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS, maka dapat diperoleh

Hasil uji F pada tabel 4 berikut

Tabel 3. Uji F ANOVA^b

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 (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 independen yaitu variabel loyalitas kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan *supervisor support* (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan(Y).

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

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%.

Saran

Bagi pengelola industri garmen sebaiknya perlu diperhatikan faktor pemicu terjadinya *stress kerja* pada karyawan dengan lebih baik serta keterlibatan supervisor dan memberikan feedback sesuai kebutuhan karyawan sehingga loyalitas akan tetap terjaga dan akan mengurangi beban kerja karyawan sehingga tidak mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- 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.
- Cherny, K. B., & Kartikasari, D. (2017). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt epon 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.
- 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 Karyawandi 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.
- Panjaitan, P. (2017). Pengaruh Social Media Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial (Studi Pada Karyawan PT . Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional Juanda). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 173–180.
- 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).