

Pengaruh Resiprositas, Altruisme Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Di Masa Pandemi Covid 19

Firman Fauzi¹⁾, Bernika Caroline²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercubuana, Jakarta^{1,2)}
firman.fauzi@mercubuana.ac.id¹⁾, bernikacaroline@gmail.com²⁾

Abstract

The goal of this study is to examine the effects of reciprocity, altruism (cooperation or mutual assistance), and stress on employee productivity during the Covid-19 pandemic. The Covid-19 pandemic, which indirectly changed employees' work patterns in the scope of government, agencies, the private sector, and others, motivated this research. Working from home (WFH) was the employee's work pattern during the Covid-19 pandemic. Therefore, it is clear how the Covid-19 Virus pandemic affects reciprocity between employees or employees with the company, cooperation and mutual assistance (altruism) among employees, and managing the stress of working at home. The entire population of 80 employees at the Housing Marketing Company was used as the research sample in this quantitative research with saturated samples. In gathering data, the survey method with a questionnaire instrument was used. The data analysis method employs a causal quantitative approach with the SPSS version 25 software. The results show that reciprocity has a positive and significant effect on productivity during the Covid-19 period, while Altruism has a positive but insignificant effect and Work Stress has a negative and insignificant effect on productivity during the Covid-19 period.
Keywords: Reciprocity, Altruism, Work Stress, Productivity.

Abstrak

Tujuan penelitian ini mengkaji kontribusi resiprositas (hubungan timbal balik), altruisme (kerjasama atau saling bantu) dan stress terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi Covid 19. Penelitian ini di latar belakang terjadinya pandemi Covid-19 yang mana secara tidak langsung mengubah pola kerja karyawan baik pada lingkup pemerintah, instansi, swasta, dan lainnya. Saat pandemi Covid 19, pola kerja karyawan adalah bekerja dari rumah atau WFH (Work From Home). Sehingga dapat dipahami bagaimana pandemi Virus Covid-19 mempengaruhi hubungan timbal balik (resiprositas) antar karyawan atau karyawan dengan perusahaan, kerjasama dan saling bantu (altruisme) antar karyawan serta mengelola stress bekerja di rumah. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel jenuh maka semua populasi sebanyak 80 karyawan yang berkerja di Perusahaan Pemasaran Perumahan dijadikan sampel penelitian. Metode survey dengan instrument kuisioner digunakan saat pengumpulan data. Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif kausalitas yang menggunakan program SPSS versi 25. Penelitian ini menyatakan bahwa Resiprositas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di masa Covid 19, sedangkan variabel Altruisme berpengaruh positif tapi tidak signifikan dan Stress Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas di masa Covid 19.

Kata Kunci: Resiprositas, Altruisme, Stres Kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Masa awal tahun 2020, dunia dilanda pandemi penyakit Covid yang dialami hampir seluruh negara, salah satunya Indonesia yang pernah menjadi negara yang mengalami kasus positif Covid-19 tergolong tinggi. Covid-19 ini merupakan virus penyakit yang dapat menginfeksi sistem pernapasan manusia. Dengan melihat jumlah kasus yang semakin meluas dan bertambah banyak maka pemerintah Indonesia merumuskan kebijakan-kebijakan yang bertujuan guna menekan penyebaran virus tersebut, satu diantara kebijakan tersebut yakni berupa Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diterapkan diseluruh daerah. Kebijakan PSBB ini adalah menekan jumlah penduduk yang melangsungkan mobilisasi baik didaerahnya sendiri maupun dari daerahnya ke daerah lain.

Di lingkup dunia kerja sendiri, kebijakan ini berdampak langsung terhadap pergerakan dunia usaha dan pembatasan mobilitas orang sehingga sebagian besar instansi pemerintah ataupun swasta memutuskan bekerja dari rumah/ WFH (*Work From Home*) bagi karyawannya. Adanya kebijakan WFH membuat perusahaan wajib mampu memaksimalkan strategi dalam mengoptimalkan produktivitas hasil produksi perusahaan supaya mampu bertahan dan tetap berproduksi, diharapkan mampu menyusun perencanaan yang sesuai dengan produk dan jasa yang dihasilkan (Firmansyah et al, 2021).

Produktivitas pada masa pandemi Covid-19 dikaitkan dengan efisiensi perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dalam menghasilkan produk atau jasa. Salah satu sumberdaya perusahaan ini adalah *human capital*. *Human capital* ini merupakan aset yang sangat penting yang berbentuk sumber daya manusia. Kepedulian terhadap pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dapat meningkatkan produktivitas (Kasmawati, 2017). Pentingnya analisis produktivitas dapat membantu menekan angka kerugian dan meminimalkan produktivitas hasil produksi dari dampak Covid-19.

Selanjutnya analisa karakteristik karyawan yang bekerja dari rumah (WFH), terdapat perbedaan antara karyawan yang bekerja di kantor, baik dilihat dari hubungan timbal balik (resiprositas), kolaborasi dan saling bantu (altruisme), pengelolaan stress serta produktivitas kerja mereka sendiri (Kementrian Keuangan Republik Indonesia). Salah satu aspek yang perlu dikembangkan pada masa pandemi Covid 19 adalah aspek resiprositas (*reciprocity*). Polanyi (1968) menyatakan bahwa aspek resiprositas merupakan aspek timbal balik yang berpengaruh dalam interaksi hubungan secara individu atau antar karyawan dan perusahaan yang saling menguntungkan (*benefit*), sehingga interaksi hubungan ini membuat karyawan merasa dimengerti serta dihargai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas di masa pandemi Covid 19.

Resiprositas merupakan tindakan setiap individu dalam merespon perilaku orang lain secara positif yang ditunjukkan dengan perilaku yang positif juga. Prestis resiprositas akan membuat semakin kohesifnya hubungan interpersonal para karyawan, meningkatnya rasa saling menghargai dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi perusahaan (Chaplin, 2011).

Selain itu, perlu juga dukungan kolaborasi, saling bantu dan kepedulian antar karyawan yang merupakan salah satu aspek altruisme (saling bantu) yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja selama masa pandemi Covid 19 ini. Kepribadian yang suka peduli dan

menolong orang lain tanpa pamrih, menurut Arifin (2015) merupakan sikap altruisme yang mendorong munculnya rasa empati. Karyawan yang memiliki personalitas altruisme yang baik akan mencerminkan hubungan empati dalam kerjasama tim yang baik sehingga menciptakan produktivitas yang optimal.

Menjaga produktivitas kerja selama pandemi Covid 19 merupakan tantangan terbesar yang dihadapi karyawan dalam mengelola stress kerja, terutama yang melakukan aktivitas *WFH*. Beberapa sumber yang dapat menimbulkan stres pekerjaan seperti beratnya beban pekerjaan, ketidakaturan waktu kerja, ketidak aman dan ketidak kondusif iklim kerja, tanggung jawab dan wewenang yang tidak seimbang, aktifitas kerja karyawan yang tidak jelas, sistem nilai yang dipegang antara karyawan dengan organisasi berbeda selama melakukan pekerjaan di rumah (*WFH*) sehingga semuanya menimbulkan rasa ketidakpastian dalam masa Covid 19.

Karyawan di perusahaan pemasaran perumahan sedang menghadapi hambatan berupa tidak maksimalnya hubungan timbal balik dan komunikasi antar karyawan maupun ke manajemen perusahaan dalam memberikan kontribusi untuk kegiatan produktivitas. Hal tersebut mterlihat dari fenomena *WFH* yang menunjukkan permasalahan kerja yang tidak terpecahkan secara bersama-sama dengan maksimal. Ditambah dengan pola kerja yang berubah yang dilakukan dirumah membuat jam kerja jadi tidak menentu. Hal inilah yang membuat perusahaan untuk mempersiapkan strategi lain dalam meningkatkan produktivitas

Sehingga dari latar latar belakang di atas mampu dirumuskan tujuan penelitian bagaimana pengaruh resiprositas, altruisme dan stress kerja terhadap produktivitas di masa pandemi Covid-19 pada Perusahaan Pemasaran Perumahan.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi relasi antara output berupa hasil produk dengan input berupa modal (Sutrisno, 2016). Perspektif ini tidak beda jauh dari yang diutarakan Sunyoto (2015) bahwa produktivitas yakni rasio antara hasil yang diperoleh dengan semua sumber daya yang digunakan.

Dari kacamata Simanjuntak (2015), beberapa elemen yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan akan lebih baik, jika pelatihan kerja yang dilengkapi dengan cara yang tepat serta mampu memberikan dasar-dasar pengetahuan bagi karyawan. Lebih lanjut lagi, kondisi mental dan fisik karyawan menjadi perhatian terpenting bagi perusahaan. Dan yang terakhir adalah hubungan antara bos dengan karyawan akan berdampak pada aktivitas yang dilakukan setiap hari. Bawahan yang diikut sertakan dalam penentuan tujuan, dapat berpartisipasi dengan baik dalam proses produktivitas kerja.

Produktivitas yang baik terjadi jika pekerjaan terealisasi secara efisien dan efektif oleh sebab itu, tujuan yang sudah diputuskankan tercapai. Dalam memaparkan kreativitas kerja, diperlukan suatu indikator berupa keterampilan dan profesionalisme bekerja, semangat kerja, peningkatan keunggulan yang diraih, pengembangan diri serta mutu dan efisiensi (Sutrisno, 2016)

Resiprositas (*Reciprocity*)

Perspektif Dalton sebagai ilmu Antropologi Ekonomi dalam Sairin (2002), menyatakan bahwa guna mencukupi kebutuhan dasar manusia, pertukaran ini sering terjadi antar individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok. Pertukaran dilihat dari gejala kebudayaan yang keberadaannya berdimensi luas, tidak sekedar berdimensi ekonomi, tetapi juga agama, teknologi, politik, dan organisasi sosial.

Dalam kamus bahasa Indonesia, resiprositas (*reciprocity*) didefinisikan sebagai kegiatan yang saling melakukan aksi dan yang saling mempengaruhi atau saling berhubungan yang memerlukan komunikasi antar pelaku dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Resiprositas merupakan interaksi atau aksi hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi antar setiap individu, antar individu dengan komunitas, dan antar komunitas. Interaksi merupakan bentuk jalinan modal sosial antar pribadi sehingga pribadi yang berkaitan saling mempengaruhi satu dengan lainnya (Chaplin, 2011).

Menurut Azizah et al (2020), resiprositas yakni ciri sistem pergantian dalam perekonomian pada masyarakat desa atau perkotaan, tetapi yang lebih dominan yakni masyarakat desa. Konsep resiprositas menemui transformasi terhadap tujuannya. Jikalau pada awalnya diserahkan sebagai bentuk solidaritas, serta partisipasi maka dorongan juga tujuan menjadi berubah, terutama dalam bentuk uang.

Secara sederhana resiprositas yakni pergantian timbal balik antara individu atau antar kelompok (Sairin, 2002). Dalton dalam Sairin (2002) menyampaikan bahwasanya resiprositas yakni pola pertukaran sosial ekonomi, yang mana dalam pertukaran tersebut, individu membagikan serta menerima pembagian barang ataupun jasa dikarenakan kewajiban sosial. Adanya keharusan orang untuk berbagi, menerima serta mengembalikan kembali pemberian dengan wujud yang sama ataupun berbeda. Proses resiprositas ini bisa terjadi dalam aktivitas karyawan di perusahaan misalnya saling percaya (*trust*), *emphaty*, ikatan kebersamaan (Tandjung, 2004).

Altruisme

Walster dan Piliavin dalam Taufik (2012), menguraikan bahwasanya karakter altruisme yakni kepribadian tolong menolong yang dikerjakan dengan ikhlas serta tidak berlandaskan tradisi tertentu. Adakalanya tindakan altruisme ini merugikan bagi penolong, dikarenakan memerlukan pengorbanan waktu, uang, serta usaha tanpa adanya imbalan dari pengorbanan tersebut.

Beberapa aspek polah altruisme dari perspektif Mussen dalam Iryana (2015) yang juga dikembangkan oleh Wulandari (2017), yaitu *cooperative* (kerjasama), *sharing* (berbagi), *helping* (menolong), *generosity* (bederma), *honesty* (kejujuran) dan mempertimbangkan hak serta kesejahteraan orang lain. Suatu sikap pertolongan dikatakan masuk ke dalam gerak-gerik altruisme apabila mencukupi tiga kriteria altruis berupa tindakan yang tidak mengutamakan kepentingan pribadi yang beresiko berat, tanpa menginginkan imbalan materi, nama, kepercayaan, serta tidak menghindari ancaman orang lain (Akbar et al, 2020)

Stres Kerja

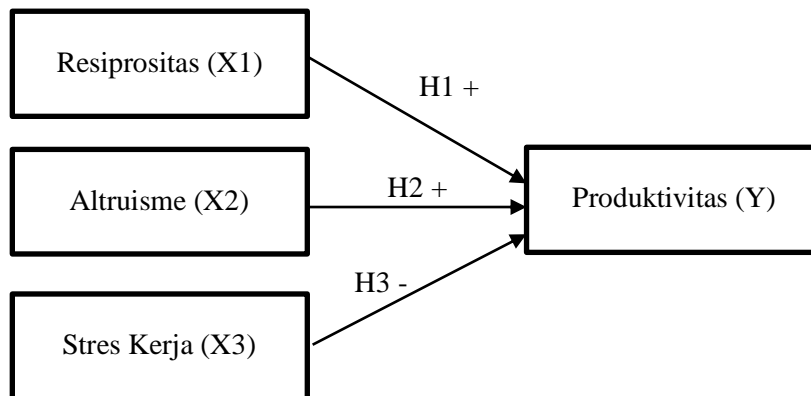
Stres yakni reaksi individu baik secara *phisik* maupun emosional terhadap perubahan tuntutan yang menjadi tanggungjawab bagi seseorang yang terbebani kegiatan yang melebihi kapasitas seseorang atau sumber daya. Hasibuan (2014) menyatakan pandangan, umumnya orang yang mengalami stress merasakan kecemasan dan kekuatiran yang berlebihan sehingga sikapnya menjadi agresif, sering marah, tidak santai atau tidak mau bekerjasama.

Dari pengertian diatas, stres timbul karena adanya stimulus, penyebab, atau pendorong yang dinamakan *stressor*. Rahmayani et al, (2019) menyatakan *stressor* inilah yang mempengaruhi orang untuk mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik tersebut menjadi moderator terjadinya stres pada individu yang akan mengakibatkan tegangan dan akhirnya memberikan dampak pada hasil atau konsekuensi dari stres tersebut (Darwin, 2017). Sumber stress kerja ini bisa saja terjadi pada karyawan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, peran dalam pekerjaan, pengembangan karir, struktur organisasi dan faktor interpersonal (Rivai & Sagala, 2010).

Menurut Rahmayani et al (2019), sumber stres tidak selalu buruk. Tipe stress dari aktivitas menyenangkan yang menyertai kejadian positif dinamakan *Eustress*, contohnya dipromosikan untuk jabatan baru. Sebaliknya stres yang bisa menimbulkan dampak negatif yang dinamakan *Distress*, yaitu stres yang tidak membawa dampak yang menyenangkan, biasanya disertai dengan kejadian negatif, contohnya tekanan berlebihan, tuntutan waktu yang tidak realistis, atau berita yang tidak baik.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual teoritis dapat dibuat berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Resiprositas merupakan tindakan setiap individu dalam merespon perilaku orang lain secara positif yang ditunjukkan dengan perilaku yang positif juga. Prestis resiprositas akan membuat semakin kohesifnya hubungan interpersonal para karyawan, meningkatnya rasa saling menghargai dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi perusahaan (Chaplin, 2011). Sehingga dugaan/hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Semakin tinggi resiprositas setiap individu dalam perusahaan akan meningkatkan produktivitas

Selain itu, perlu juga dukungan kolaborasi, saling bantu dan kepedulian antar karyawan yang merupakan salah satu aspek altruisme (saling bantu) yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja selama masa pandemi Covid 19 ini. Kepribadian yang suka peduli dan menolong orang lain tanpa pamrih, menurut Arifin (2015) merupakan sikap altruisme yang mendorong munculnya rasa empati. Karyawan yang memiliki personalitas altruisme yang baik akan mencerminkan hubungan empati dalam kerjasama tim yang baik sehingga menciptakan produktivitas yang optimal. Sehingga dugaan/hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Semakin tinggi *altruisme* dalam perusahaan akan meningkatkan produktivitas.

Menjaga produktivitas kerja selama pandemi Covid 19 merupakan tantangan terbesar yang dihadapi karyawan dalam mengelola stress kerja, terutama yang melakukan aktivitas *WFH*. Beberapa sumber yang dapat menimbulkan stres pekerjaan seperti beratnya beban pekerjaan, ketidakaturan waktu kerja, ketidak aman dan ketidak kondusif iklim kerja, tanggung jawab dan wewenang yang tidak seimbang, aktifitas kerja karyawan yang tidak jelas, sistem nilai yang dipegang antara karyawan dengan organisasi berbeda selama melakukan pekerjaan di rumah (*WFH*) sehingga semuanya menimbulkan rasa ketidakpastian dalam masa Covid 19. Sehingga dugaan/hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Semakin tinggi stress kerja dalam perusahaan maka produktivitas akan menurun.

METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian dimulai dari bulan Maret - Juli 2021, mengenai pengaruh resiprositas, altruisme dan stress kerja terhadap produktivitas di masa pandemi Covid-19 di Perusahaan Pemasaran Perumahan yang berlokasi di Depok, Jawa Barat.

Metode penelitian yang dipakai yakni metode kuantitatif dimana metode penelitian kuantitatif berdasarkan pada filsafat positivisme yang dipakai guna memeriksa populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data berbentuk kuantitatif atau statistik dengan maksud guna menguji hipotesis yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2016). Penelitian kuantitatif yakni data yang didapatkan dari sampel riset yang dianalisis menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2012). Sumber data riset ini didapat dari data primer melewati pengumpulan data bersifat *online* ataupun melaksanakan pengamatan dengan menyampaikan beberapa pertanyaan atau kuesioner yang terkait dengan produktivitas selama pandemi Covid-19.

Teknik sampel yang dipakai yakni sampel jenuh, dimana populasi seluruh karyawan perusahaan sebanyak 80 orang dijadikan sampel penelitian sebagai responden. Dimana responden berjenis kelamin wanita sebanyak 2,5% dan 97,5% berjenis kelamin pria. Usia responden bervariasi dimana 22,5% berusia dibawah 30 tahun, 53,75% berusia 31 – 40 tahun dan 23,75% berusia diatas 40 tahun. Latar belakang pendidikan responden terbesar adalah SMA/SMK sebesar 43,75%, di ikuti dengan Sarjana S1 sebesar 32,5% dan prosentasi yang terkecil berlatar belakang pendidikan Diploma III/IV sebesar 23,75%

Metode kuantitatif yang digunakan ini melakukan pengujian yang berupa uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas serta uji reabilitas. Kemudian uji asumsi klasik, uji kesesuaian model, uji analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis dengan memanfaatkan *software* SPSS 25 sebagai alat bantu dalam pengolahan data.

HASIL

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Guna mendeteksi keabsahan suatu kuesioner maka digunakanlah tes validitas, jika mempunyai besaran nilai *r*-hitung (*Pearson Correlation*) > *r*-tabel ($df = 80 - 2 = 0,2199$).

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Produktivitas

Indikator Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r-tabel	Ket.
P1	0.453	0.2199	Valid
P2	0.602	0.2199	Valid
P3	0.408	0.2199	Valid
P4	0.619	0.2199	Valid
P5	0.594	0.2199	Valid
P6	0.416	0.2199	Valid
P7	0.314	0.2199	Valid
P8	0.513	0.2199	Valid
P9	0.584	0.2199	Valid
P10	0.270	0.2199	Valid
P11	0.450	0.2199	Valid
P12	0.231	0.2199	Valid

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Reciprocity

Indikator Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r-tabel	Ket.
R1	0,376	0,2199	Valid
R2	0.627	0,2199	Valid
R3	0.797	0,2199	Valid
R4	0.293	0,2199	Valid
R5	0.797	0,2199	Valid
R6	0.702	0,2199	Valid

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Altruisme

Indikator Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r-tabel	Ket.
A1	0.430	0.2199	Valid
A2	0.472	0.2199	Valid

A3	0.410	0.2199	Valid
A4	0.633	0.2199	Valid
A5	0.304	0.2199	Valid
A6	0.532	0.2199	Valid
A7	0.530	0.2199	Valid
A8	0.662	0.2199	Valid
A9	0.571	0.2199	Valid
A10	0.509	0.2199	Valid
A11	0.505	0.2199	Valid
A12	0.539	0.2199	Valid
A13	0.358	0.2199	Valid

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Indikator Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r-tabel	Ket.
SK1	0.584	0.2199	Valid
SK2	0.444	0.2199	Valid
SK3	0.690	0.2199	Valid
(SK4	0.438	0.2199	Valid
SK5	0.611	0.2199	Valid
SK6	0.372	0.2199	Valid
SK7	0.386	0.2199	Valid
SK8	0.544	0.2199	Valid
SK9	0.410	0.2199	Valid
SK10	0.257	0.2199	Valid
SK11	0.233	0.2199	Valid
SK12	0.372	0.2199	Valid
SK13	0.281	0.2199	Valid

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Uji Reabilitas

Untuk mendeteksi kehandalan suatu kuesioner maka digunakanlah uji realibilitas. Sugiyono (2016) menyatakan jika besaran ukuran *Cronbach Alpha* > 0,60 berarti kuesioner disebut andal terhadap pernyataan yang stabil

Tabel 5. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
P	0,655	Reliabel
R	0,654	Reliabel
A	0,745	Reliabel
SK	0,642	Reliabel

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Hasinya menyatakan bahwa keempat variabel tersebut kuisisionernya andal dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* setiap varaibel > 0,60

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Agar bisa mendeteksi sebaran data pada variabel terdistribusi normal maka dalam model regresi ini dilakukan uji normalitas yang menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Bila substansi > 0,05 berarti data terdistribusi normal

Tabel 6. Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Sminorv Test

		AVG_P
N		80
Normal Parameter	Mean	4,308
	Std. Deviation	0,4109
Most Extreme Differences	Absolute	0,103
	Positive	0,088
	Negatif	-0,103
Test Statistic		0,103
Asymp. Sig (2-tailed)		0,067

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Perolehan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* didapat nilai substansi sebesar 0,067 yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Agar bisa mendeteksi atau menemukan korelasi antara variabel bebas dalam model regresi maka dilakukanlah uji multikolinearitas (Ghozali, 2016). Jika variabel bebas memiliki nilai toleransi > 0,10 dan besaran nilai VIF < 10, berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Reciprocity (X1)	0,465	2.150
Altruisme (X2)	0,356	2.809
Stress Kerja (X3)	0,652	1.534

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Terdeteksi bahwasanya tidak terjadi gejala multikolonieritas diantara variabel bebas dalam riset ini.

Uji Heteroskedasitas

Melihat terdapat perbedaan varian serta residual pada seluruh pengamatan di model regresi maka dilakukanlah uji heteroskedastisitas menggunakan uji *spearman's rho*

Tabel 8. Uji Heteroskedasitas

Model Variabel Bebas	Sig.
AVG_R	0,783
AVG_A	0,723
AVG_SK	0,917

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Didapati hasil uji ini, ketiga variabel bebas mempunyai nilai substansi $> 0,05$ oleh karena itu, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Kesesuaian Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kenyataannya bahwa koefisien determinasi (R^2) dapat memperlihatkan besaran nilai variabel bebas secara bersama berdampak ke variabel terikat. Hasil tes dari koefisien determinasi R^2 mampu diamati dari tabel dibawah ini:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
.313	.286

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Dari hasil uji tabel 7, nilai *Adjusted R²* adalah 0,286 yang berarti bahwa variasi pada ketiga variabel variabel yaitu resiprositas, altruisme dan stress kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 28,6%. Sementara itu, selebihnya yakni sebesar 71,4% (100% -28.6%) diuraikan oleh faktor model variabel lain yang tidak dibahas pada riset ini, misalnya gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior* sertla lainnya, yang bisa menjadikan untuk penelitian selanjutnya.

Uji F

Tes F dikenal dengan tes Anova menunjukkan bagaimanakah semua variabel bebas didalam suatu model memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Uji F / Analisis of Varian (ANOVA)

F hitung	Sig.
11.529	.000

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Terlihat perolehan uji F adalah 11,529 dengan probabilitas 0,000, oleh karena itu bentuk regresi mampu digunakan untuk memperkirakan produktivitas di masa pandemi. Atau dapat dikatakan bahwa resiprositas, altruisme dan stress kerja secara bersama berefek ke produktivitas di masa pandemi. Dan bentuk regresi yang dipakaikan untuk riset ini sudah digunakan.

Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Pengamatan ini guna mendapati seberapa besar pengaruh variabel bebas ke variabel terikat (Ghozali, 2016).

Tabel 11. Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.782	.458		6.067	.000
	AVG_R	.391	.099	.548	3.933	.000
	AVG_A	.032	.143	.036	.223	.842
	AVG_SK	-.044	.121	-.043	-.364	.717

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Didapat formula parameter regresi linear berganda untuk variabel bebas (recsiprositas, altruisme dan stress kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas) di masa pandemic sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 2,782 + 0,391 x_1 + 0,032 x_2 - 0,044 x_3 + e$$

Dengan perincian sebagai berikut:

- Nilai +0,391 untuk b_1 menunjukkan bahwa resiprositas memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, yang menyiratkan bahwa setiap kenaikan satu unit resiprositas meningkatkan produktivitas sebesar 0,391.
- Nilai +0,032 untuk b_2 menunjukkan bahwa altruisme memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, yang menyiratkan bahwa setiap kenaikan satu unit altruisme meningkatkan produktivitas sebesar 0,032.
- Nilai -0,044 untuk b_3 menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas, yang menyiratkan bahwa setiap kenaikan satu unit altruisme menurunkan produktivitas sebesar 0,044.

Uji t

Agar dapat memperlihatkan besarnya pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat maka besarnya skor t hitung akan dibandingkan dengan skor t tabel.

Tabel 12. Uji t

Variabel Bebas	t	Sig
AVG_R	3,933	0,000
AVG_A	0,223	0,824
AVG_SK	-0,364	0,717

Sumber Data: Data Olahan SPSS 25

Diperoleh hasil pengujian masing-masing variabel secara parsial diantaranya:

1. Jika t hitung: $3,933 > 1,664$ serta substansial: $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis diterima maka resiprositas berefek substansial ke produktivitas.
2. Jika t hitung: $0,223 < 1,664$ serta substansial: $0,824 > 0,05$, artinya hipotesis ditolak maka altruisme tidak berefek substansial ke produktivitas.
3. Jika t hitung: $-0,364 < 1,664$ serta substansial: $0,717 > 0,05$, artinya hipotesis ditolak maka stres kerja tidak berefek substansial ke produktivitas

PEMBAHASAN

Efek Resiprositas ke Produktivitas

Dari perolehan tes regresi linear berganda didapatkan bahwa resiprositas berefek positif ke produktivitas, begitupula dari perolehan uji t, resiprositas berefek substansial ke produktivitas. Ini menunjukkan adanya ikatan yang kuat antar karyawan dalam membuat produktivitas meningkat. Hasil riset ini mendukung hasil riset sebelumnya yang dikerjakan oleh Syailla (2019), dengan judul “Membaca Konsep Resiprositas dan Implementasinya Dalam Komunitas Mariberkarya”.

Efek Altruisme ke Produktivitas

Dari perolehan tes regresi linear berganda didapatkan bahwa altruisme berefek negatif ke produktivitas dan perolehan uji t menunjukkan bahwa altruisme tidak berefek substansial ke produktivitas. Berarti kurangnya kerjasama dan saling membantu antar karyawan saat bekerja di masa pandemi sehingga menyebabkan produktivitas tidak maksimal. Perolehan riset ini searah dengan perolehan riset sebelumnya yang dikerjakan oleh Sunnia (2017), dengan judul “Kinerja Perawat Rumah Sakit Lavalette Malang Ditinjau dari Keterikatan Kerja dan Perilaku Altruisme”.

Efek Stress Kerja terhadap Produktivitas

Dari perolehan tes regresi linear berganda didapatkan stress kerja berefek negatif ke produktivitas dan perolehan tes t menunjukkan bahwa stress kerja tidak berefek substansial ke produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bisa mengatasi stress kerja sehingga tidak berdampak terhadap produktivitas. Perolehan riset ini mendukung perolehan riset sebelumnya yang dikerjakan oleh Hoboubi et al (2017), dengan judul “*The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry*”.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sehubungan dari perolehan eksperimen maka didapatkan beberapa buah pikiran diantaranya:

1. Resiprositas berpengaruh positif terhadap produktivitas serta signifikan, artinya sikap timbal balik antar karyawan dan perusahaan sangat penting sehingga akan meningkatkan produktivitas bekerja.
2. Altruisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas dalam penelitian ini artinya perilaku kerjasama dan saling membantu dalam pekerjaan di perusahaan ini belum terbina dengan baik sehingga produktivitas belum maksimal
3. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas, artinya bekerja dari rumah selama masa COVID 19 ini telah membawa penurunan stress kerja sehingga terjadi peningkatan produktivitas kerja.

Saran

Bersumber pada penemuan pemeriksaan, pemaparan dan gagasan dalam riset ini, ada sejumlah masukan yang diinformasikan selanjutnya :

1. Dengan meningkatkan sikap resiprositas maka dapat menciptakan efisiensi produktivitas yang baik dengan cara selalu membangun komunikasi yang efektif antara karyawan dengan perusahaan.
2. Dengan meningkatkan sikap disiplin saat bekerja dan peduli terhadap sesama sehingga dapat meningkatkan efisiensi produktivitas dan juga sikap altruisme karyawan dalam bekerja sehingga timbul sikap saling peduli antar karyawan.
3. Dengan memperhatikan beban kerja eksternal terhadap karyawan agar efisiensi produktivitas meningkat dan karyawan tidak tertekan saat bekerja dapat mengadakan *gathering*.

Berkenaan riset berikutnya, agar bisa menggunakan objek usaha yang tidak sama sehingga mampu mengekspos variabel dan indikator yang belum diterapkan dalam riset ini

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, G. H., Erlyani, N., & Zwagery, R. V. (2020). Hubungan Kebahagiaan dengan Perilaku Altruisme Pada Masyarakat Sekitar Tambang Asam-Asam. *Jurnal Kognisia: Jurnal Mahasiswa Psikologi Online*, 1(2), 95-101.
- Arifin, B., S. 2015. Psikologi sosial. Bandung: Pustaka Setia.
- Azizah, N., Artawa, K., Indrawati, N. L. K. M., & Satyawati, M. S. (2020). Reflexive and Reciprocal as Valency Decrease: A Morpho-syntax Study in Sasak. ISSN 1799-2591 Volume 10, Number 4, April 2020, 10(4), 466-471.
- Chaplin, 2011. *Kamus Lengkap Psikologi (terjemahan Kartini & Kartono)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Darwin, D. J. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi) PT. Fitrafood International. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA)*. 27(1).
- Firmansyah, G., C. & Wahyuni, H., C. (2021). Pengukuran Kinerja Produktivitas Dimasa Pandemi Covid - 19 Menggunakan Metode COBB Douglas di PT. KCS. *Industri Inovatif*:

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS 23*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M., S., P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 14. Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Jurnal Safety and Health at Work*. Vol. 8, Issue 1, pages 67-71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
<http://etheses.uin-malang.ac.id/11547/1/13410217.pdf>
- Iryana, I. (2015) Altruisme Dengan Kebahagiaan Pada Petugas PMI. Universitas Muhammadiyah Surakarta, <http://eprints.ums.ac.id/37379/1/02.%20Naskah%20Publikasi.pdf> , sitasi 21 Februari 2020
- Kasmawati, Y. 2017. Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoris). *Journal of Applied Business and Economics*. Vol. 3 No. 4 (Jun 2017) 265-280.
- Polanyi, K. 1968. "Socities and Economic System", dalam George Dalton (ed). *Primitive, Archaic and Modern Economies, Essays of Karl Polanyi*. Beacon Press: Boston. Hlm. 3-25
- Rahmayani, R. D., Liza, R. G., & Syah, N. A. (2019). Gambaran tingkat stres berdasarkan stressor pada mahasiswa kedokteran tahun pertama program studi profesi dokter fakultas kedokteran universitas andalas angkatan 2017. *Jurnal kesehatan andalas*. 8(1), 103-111.
- Rivai, V., & Sagala, E., J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sairin, S. 2002. *Pengantar Antropologi Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Simanjuntak, 2015, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunnia, A. (2017). Kinerja Perawat Rumah Sakit Lavalette Malang Ditinjau dari Keterikatan Kerja dan Perilaku Altruisme. Sarjana skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru..
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Syailla, M., S. (2019) *Membaca Konsep Resiprositas dan Implementasinya Dalam Komunitas Mariberkarya*. Sarjana thesis, Fakultas Ilmu Budaya, Antropologi Budaya Universitas Brawijaya. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/178081>
- Tandjung, 2004. *Marketing Management: Pendekatan Pada Nilai-Nilai Pelanggan*. Edisi Kedua. Malang: Bayumedia,.
- Taufik. 2012. *Empati Pendekatan Psikologi Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,.
- Wulandari, A. (2017). Perilaku Alturisme Karyawan (Studi Kasus pada Mandor Perkebunan Sawit Perseroan Terbatas (PT). Tribuana Mas Kabupaten Tapin. *Jurnal Studia Insania*. Vol.5 Issue 2, hal. 121-154