



Pengaruh *Psychological Safety* terhadap Persepsi Produktivitas Kerja yang Dimediasi oleh Stres Kerja pada Karyawan Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ

Raihan Saputra¹, Yuarini Wahyu Pertiwi², Yulia Fitriani³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, raihansaputra0502@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, yuarini.wp@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, Yulia.fitriani@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: raihansaputra0502@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of psychological safety on the perception of work productivity with work stress as a mediating variable among employees of the XYZ Scientific Publication Institute. This study uses a quantitative method with correlation and mediation tests. Respondents in this study consisted of 103 employees of the XYZ publication institute obtained through a total sampling technique. Data were collected using the Perception of Work Productivity Scale, the Psychological Safety Scale (PSS), and the Job Stress Scale (JSS) and the data were analyzed using the Spearman correlation test and mediation test with the help of the JASP statistical application. The results of the study indicate that psychological safety has a positive and significant effect on the perception of work productivity and a negative effect on work stress. However, work stress was not proven to act as a significant mediator. This study concludes that the perception of employee work productivity is more directly influenced by the condition of psychological safety than through the mediation of work stress.*

Keywords: *Perception of Work Productivity, Psychological Safety, Work Stress*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological safety* terhadap persepsi produktivitas kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan uji korelasi dan uji mediasi. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 103 karyawan Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ yang diperoleh melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan Skala Persepsi Produktivitas Kerja, *Psychological Safety Scale* (PSS), dan *Job Stress Scale* (JSS) dan selanjutnya dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman dan uji mediasi dengan bantuan aplikasi statistik JASP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi produktivitas kerja serta berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Namun, stres kerja tidak terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan. Studi ini menyimpulkan bahwa persepsi produktivitas kerja karyawan lebih dipengaruhi secara langsung oleh kondisi *psychological safety* dibandingkan melalui mediasi stres kerja.

Kata Kunci: Persepsi Produktivitas Kerja, *Psychological Safety*, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kesuksesan dan perkembangan secara berkelanjutan, yang hanya dapat diwujudkan melalui usaha serta komitmen yang kuat dari seluruh elemen organisasi (Pratama et al., 2024). Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh reputasi, tetapi juga oleh optimalisasi seluruh sumber daya yang dimiliki (Sartika, 2024). Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, peran karyawan menjadi faktor yang sangat krusial karena keberhasilan dan keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada hasil kerja karyawan sebagai aset utama organisasi (Halsa et al., 2022). Dengan demikian, karyawan menjadi aset penting bagi kemajuan dan keberlangsungan organisasi (Susanto, 2024).

Berdasarkan keterangan awal dari dua karyawan Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ pada divisi layouting naskah dan information technology (IT), ditemukan adanya penurunan produktivitas kerja dalam beberapa bulan terakhir. Kondisi ini ditandai dengan menurunnya semangat kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan peran kerja yang dijalankan. Penurunan produktivitas tersebut berdampak pada kualitas naskah yang diterbitkan, seperti meningkatnya kesalahan penulisan, ketidakkonsistenan format, serta keterlambatan publikasi. Fenomena tersebut menunjukkan rendahnya semangat kerja dan mutu hasil kerja karyawan, yang selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Madjidu, 2022) yang mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan semangat kerja, pengembangan diri, dan kesesuaian tugas dengan kompetensi karyawan.

Karyawan pada divisi IT juga mengungkapkan tingginya tekanan kerja akibat tuntutan penyelesaian artikel dalam waktu terbatas dengan tetap menjaga kualitas dan etika publikasi ilmiah. Selain itu, karyawan menunjukkan rendahnya minat dalam pengembangan diri, khususnya dalam mengikuti perubahan teknologi dan sistem kerja yang diterapkan. Kurangnya apresiasi dari atasan, baik dalam bentuk pujian maupun pengakuan atas kinerja, serta dominasi teguran tanpa umpan balik konstruktif turut memperburuk motivasi dan kenyamanan kerja karyawan, sehingga berkontribusi terhadap penurunan produktivitas kerja. Fenomena ini sejalan dengan laporan Antara News (2025) yang mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih stagnan akibat rendahnya mutu kerja dan semangat kerja.

Selain itu, laporan yang diperoleh dari Vanaya (2024) mengungkapkan bahwa pasca pemutusan hubungan kerja massal, karyawan yang tersisa mengalami *survivor syndrome* yang berdampak negatif terhadap kepercayaan, motivasi, dan pengembangan diri. Indikasi penurunan produktivitas kerja tersebut sejalan dengan konsep persepsi produktivitas kerja sebagai penilaian individu terhadap efektivitas dan efisiensi kerjanya (Sutrisno, 2023). Serta sebagai ukuran seberapa efektivitas dan kualitas kontribusi individu terhadap tujuan organisasi (Luthans, 2011).

Data primer dari manajemen Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ menunjukkan fluktuasi dan penurunan capaian target publikasi, di mana meskipun sempat melampaui target pada September–November 2024, terjadi penurunan signifikan hingga 49% pada Agustus 2025. Hal ini mengindikasikan penurunan hasil kerja karyawan secara berkelanjutan. Apabila permasalahan produktivitas tidak ditangani, dampak yang dapat muncul meliputi penurunan kualitas dan kuantitas kerja, menurunnya semangat dan motivasi, meningkatnya stres kerja dan burnout, berkurangnya inovasi, meningkatnya keinginan berpindah kerja, menurunnya kerja sama tim, serta penurunan reputasi kinerja organisasi (Sari & Dudija, 2024).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi persepsi produktivitas kerja adalah *psychological safety*, yaitu kondisi ketika individu merasa aman untuk menyampaikan pendapat, mengemukakan ide, dan mengakui kesalahan tanpa takut terhadap konsekuensi negatif (Edmondson, 1999). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *psychological safety* berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja, keterlibatan, inovasi, serta kepercayaan diri karyawan (Agustini & Dewi, 2018). Sebaliknya, rendahnya *psychological safety* dapat memicu berbagai permasalahan dalam lingkungan kerja (Ling Sie Ni et al., 2022).

Pada Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ, rendahnya *psychological safety* tercermin dari ketakutan karyawan dalam menyampaikan ide, komunikasi yang kurang terbuka, minimnya kedekatan dengan atasan, serta kurangnya apresiasi verbal, yang berdampak pada menurunnya motivasi dan rasa aman psikologis (Vian & Sugianto, 2025). Selain *psychological safety*, stres kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, yang dapat menurunkan efektivitas, meningkatkan kelelahan emosional, serta berujung pada burnout dan penurunan kinerja (Robbins & Judge, 2017). Menurut Aria Elshifa (2024) stres kerja juga berpengaruh terhadap persepsi produktivitas kerja, di mana rendahnya *psychological safety* meningkatkan stres kerja yang berdampak pada penurunan persepsi produktivitas kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang aman secara psikologis mampu menekan stres dan meningkatkan produktivitas kerja (Fahri Fhauzan & Ali, 2024). Mengingat keterbatasan penelitian pada sektor lembaga publikasi ilmiah, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji *psychological safety*, stres kerja, dan persepsi produktivitas kerja pada karyawan Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *psychological safety* terhadap persepsi produktivitas kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Penelitian ini bersifat deduktif, yaitu menguji teori dan temuan empiris terdahulu pada konteks organisasi publikasi ilmiah. Variabel penelitian terdiri atas *psychological safety* sebagai variabel independen, persepsi produktivitas kerja sebagai variabel dependen, dan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ yang berjumlah 103 orang. Mengingat seluruh anggota populasi dapat dijangkau, dalam menentukan sampel penelitian, peneliti menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian untuk memperoleh gambaran kondisi responden secara menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala persepsi produktivitas kerja yang digunakan untuk mengukur persepsi produktivitas kerja responden, *psychological safety* diukur menggunakan *Psychological Safety Scale* (PSS) yang dikembangkan oleh (Edmondson, 1999), sedangkan stres kerja diukur menggunakan *Job Stress Scale* (JSS) yang dikembangkan oleh (Shukla & Srivastava, 2016). Instrumen *psychological safety scale* dan *job stress scale* telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia melalui prosedur back-translation.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik inferensial. Uji korelasi Spearman digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel karena data tidak sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, analisis mediasi dilakukan untuk menguji peran stres kerja sebagai variabel mediator dalam hubungan antara *psychological safety* dan persepsi produktivitas kerja. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik JASP.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ, baik yang bekerja secara *remote*, penuh waktu, maupun paruh waktu. Karyawan Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ dipilih sebagai subjek penelitian karena karakteristik pekerjaannya menuntut tingkat ketelitian yang tinggi serta tanggung jawab besar terhadap kualitas naskah ilmiah yang dihasilkan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 103 karyawan aktif yang masih bekerja pada saat penelitian berlangsung. Seluruh responden berpartisipasi secara sukarela dengan mengisi kuesioner penelitian yang disediakan oleh peneliti. Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Adapun hasil deskriptif karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

Profil		N	Persentase
Jenis Kelamin	Laki Laki	86	83,5%
	Perempuan	17	16,5%
Usia	22-32 Tahun	68	66,0%
	33-43 Tahun	22	21,4%
	44-54 Tahun	10	9,7%
	55-65 Tahun	3	2,9%
Masa Bekerja (Bulan)	1-8 Bulan	24	23,3%
	9-16 Bulan	58	56,3%
	17-24 Bulan	16	15,5%
	25-32 Bulan	0	0%
	33-40 Bulan	4	4%
Tingkat Pendidikan	41-48 Bulan	1	0,97%
	S1	16	15,5%
	S2	76	73,8%
	S3	11	10,7%

Berdasarkan tabel 1 mengenai profil responden penelitian, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 86 orang (83,5%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang (16,5%). Temuan ini menunjukkan bahwa komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Uji Validitas

Persepsi Produktivitas Kerja

Tabel 2. Validitas Persepsi Produktivitas Kerja

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Estimate	Coefficient α (if item dropped)		Estimate	Item-rest correlation	
		Lower 95% CI	Upper 95% CI		Lower 95% CI	Upper 95% CI
PPK1	0.943	0.926	0.960	0.766	0.672	0.835

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
PPK2	0.940	0.921	0.959	0.858	0.797	0.902
PPK3	0.943	0.925	0.961	0.777	0.687	0.844
PPK4	0.942	0.924	0.959	0.801	0.719	0.861
PPK5	0.940	0.922	0.959	0.841	0.774	0.890
PPK6	0.959	0.946	0.972	0.156	-0.039	0.339
PPK7	0.941	0.923	0.959	0.823	0.749	0.877
PPK8	0.941	0.923	0.959	0.820	0.744	0.874
PPK9	0.943	0.925	0.961	0.767	0.673	0.836
PPK10	0.943	0.925	0.960	0.786	0.699	0.850
PPK11	0.940	0.921	0.959	0.849	0.785	0.896
PPK12	0.943	0.926	0.960	0.769	0.677	0.838

Berdasarkan hasil uji validitas skala persepsi produktivitas kerja pada tabel 2 diatas, diketahui bahwa skala tersebut awalnya terdiri dari 12 aitem yang diuji. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebanyak 11 aitem memenuhi kriteria validitas, sedangkan 1 aitem dinyatakan tidak valid atau gugur karena memiliki nilai korelasi di bawah 0,30. Aitem yang gugur adalah aitem nomor 6 dengan nilai daya beda sebesar 0,156. Dengan demikian, skala persepsi produktivitas kerja yang digunakan pada analisis selanjutnya terdiri dari 11 aitem yang valid, dengan rentang nilai validitas berada antara 0,770 hingga 0,855.

Psychological Safety

Tabel 3. Validitas *Psychological Safety*

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
PS1	0.827	0.774	0.880	0.833	0.763	0.884
PS2	0.844	0.791	0.897	0.723	0.616	0.804
PS3	0.844	0.796	0.891	0.716	0.606	0.799
PS4	0.851	0.805	0.896	0.673	0.551	0.767
PS5	0.848	0.798	0.897	0.738	0.636	0.815
PS6	0.838	0.787	0.889	0.777	0.686	0.843
PS7	0.911	0.884	0.937	0.226	0.034	0.402

Berdasarkan hasil uji validitas skala *psychological safety* pada tabel 3 diatas, diketahui bahwa skala tersebut awalnya terdiri dari 7 aitem yang diuji. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 6 aitem memenuhi kriteria validitas, sedangkan 1 aitem dinyatakan tidak valid atau gugur karena memiliki nilai korelasi di bawah 0,30. Aitem yang gugur adalah aitem nomor 7 dengan nilai daya beda sebesar 0,226. Dengan demikian, skala *psychological safety* yang digunakan pada analisis selanjutnya terdiri dari 6 aitem yang valid, dengan rentang nilai validitas berada antara 0,691 hingga 0,841.

Stres Kerja

Tabel 4. Validitas Stres Kerja

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
SK1	0.857	0.816	0.899	0.710	0.599	0.794
SK2	0.853	0.809	0.896	0.746	0.646	0.821
SK3	0.865	0.826	0.905	0.612	0.475	0.720
SK4	0.852	0.807	0.897	0.770	0.678	0.839
SK5	0.856	0.813	0.899	0.715	0.605	0.798
SK6	0.897	0.869	0.926	0.204	0.011	0.382
SK7	0.846	0.799	0.893	0.827	0.754	0.880
SK8	0.854	0.811	0.897	0.736	0.632	0.813
SK9	0.891	0.863	0.919	0.317	0.132	0.481

Berdasarkan hasil uji validitas skala stres kerja, diketahui bahwa skala tersebut awalnya terdiri dari 9 aitem yang diuji. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 7 aitem memenuhi kriteria validitas, sedangkan 2 aitem dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai korelasi di bawah 0,30. Aitem yang gugur adalah aitem nomor 6 dengan nilai daya beda sebesar 0,204 serta aitem nomor 9 dengan nilai daya beda sebesar 0,247 setelah aitem ke-6 dieliminasi. Dengan demikian, skala stres kerja yang digunakan pada analisis selanjutnya terdiri dari 7 aitem yang valid, dengan rentang nilai validitas berada antara 0,518 hingga 0,839.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

	Skor Reliabilitas	Keterangan
Persepsi Produktivitas Kerja	0.959	Reliabel
Psychological Safety	0.911	Reliabel
Stres Kerja	0.923	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada tabel 5 diatas, skala persepsi produktivitas kerja, skala *psychological safety*, dan skala stres kerja masing-masing menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,959; 0,911; dan 0,923. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa ketiga instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi kriteria reliabilitas yang memadai. Dengan demikian, skala persepsi produktivitas kerja, *psychological safety*, dan stres kerja dapat dinyatakan konsisten serta layak digunakan dalam analisis data penelitian selanjutnya.

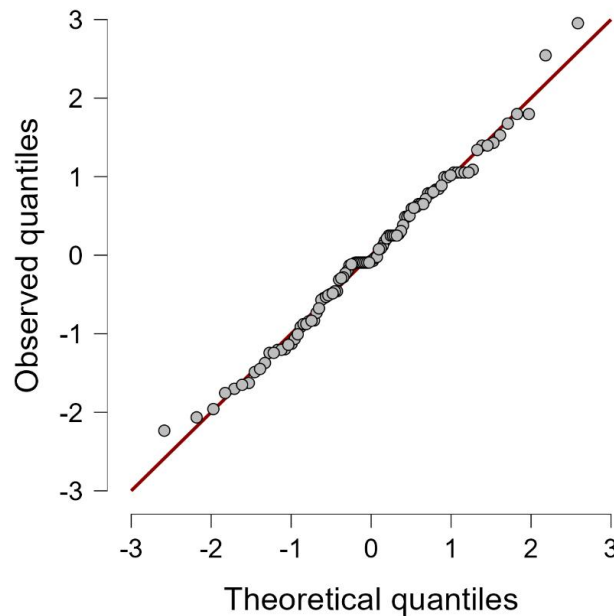
Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

Variabel	Statistik	P Value
Persepsi Produktivitas Kerja	0.323	<.001
<i>Psychological Safety</i>	0.330	<.001
Stres Kerja	0.350	<.001

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov yang disajikan dalam Tabel 6, diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel penelitian, yaitu Persepsi Produktivitas Kerja, *Psychological Safety*, dan Stres Kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Persepsi Produktivitas Kerja memiliki nilai signifikansi $p < 0,001$, variabel *Psychological Safety* juga menunjukkan nilai signifikansi $p < 0,001$, serta variabel Stres Kerja memperoleh nilai signifikansi $p < 0,001$.

Uji Linearitas



Gambar 2. Linearitas QQ-Plot

Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditunjukkan melalui grafik pada Gambar 2, terlihat bahwa sebagian besar titik data observasi tersebar mengikuti arah garis diagonal yang merepresentasikan distribusi teoritis. Pola penyebaran tersebut menunjukkan kesesuaian yang tinggi antara kuantil empiris dan kuantil teoritis, sehingga mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel cenderung bersifat linear. Titik-titik data pada bagian tengah distribusi tampak berada sangat dekat dengan garis diagonal, yang menunjukkan bahwa sebagian besar data memiliki pola hubungan yang stabil dan konsisten. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada bagian ekor distribusi, baik pada kuantil rendah maupun tinggi, penyimpangan tersebut relatif kecil dan tidak membentuk pola lengkung (*curvilinear pattern*) atau deviasi sistematis yang signifikan. Dengan demikian, penyimpangan yang muncul masih berada dalam batas yang dapat ditoleransi.

Uji Korelasi Spearman

Tabel 7. Uji Korelasi Spearman

		Spearman's rho	p
<i>Psychological Safety</i>	- Stres Kerja	-0.451	<.001
<i>Psychological Safety</i>	- Persepsi Produktivitas Kerja	0.627	<.001
Stres Kerja	- Persepsi Produktivitas Kerja	-0.294	.003

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman, diketahui bahwa *psychological safety* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja ($\rho = -0,451$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological safety* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, dengan kekuatan hubungan berada pada kategori sedang. Selain itu, *psychological safety* juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan persepsi produktivitas kerja ($\rho = 0,627$; $p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan *psychological safety* berkaitan dengan meningkatnya persepsi produktivitas kerja, dengan kekuatan korelasi tergolong kuat.

Selanjutnya, hasil uji korelasi antara stres kerja dan persepsi produktivitas kerja menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan ($\rho = -0,294$; $p = 0,003$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah persepsi produktivitas kerja yang dirasakan karyawan, meskipun kekuatan hubungan berada pada kategori rendah hingga sedang. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa *psychological safety* berperan sebagai faktor protektif terhadap stres kerja sekaligus sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan persepsi produktivitas kerja karyawan.

Uji Mediasi

Tabel 8. Direct Indirect Effect

		Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
<i>Psychological Safety</i> →	Persepsi Produktivitas Kerja	1.856	0.074	25.098	< .001	1.711	2.001
<i>Psychological Safety</i> →	Stres Kerja → Persepsi Produktivitas Kerja	0.084	0.056	1.507	.132	-0.025	0.193

Berdasarkan hasil analisis *direct* dan *indirect effects* yang disajikan pada Tabel 8, diketahui bahwa *psychological safety* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap persepsi produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai estimasi sebesar 1,856, nilai $z = 25,098$, serta nilai signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological safety* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula persepsi produktivitas kerja yang dimiliki.

Sebaliknya, hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa stres kerja tidak berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan antara *psychological safety* dan persepsi produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai estimasi pengaruh tidak langsung sebesar 0,084, nilai $z = 1,507$, dan nilai signifikansi $p = 0,132$, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *psychological safety* berpengaruh secara langsung terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak dimediasi oleh stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan persepsi produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh rasa aman psikologis yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja, tanpa melalui mekanisme penurunan stres kerja.

Tabel 9. Total Effect

		Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Total	Psychologic → Persepsi	1.940	0.050	38.849	< .001	1.842	2.03

			Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
	al Safety							8
Total indirect	Psychological Safety	→	0.084	0.056	1.507	.132	-0.025	0.193

Berdasarkan hasil uji mediasi *total effects*, diketahui bahwa *psychological safety* memiliki pengaruh total yang signifikan terhadap persepsi produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai estimasi sebesar 1,940, nilai $z = 38,849$, serta nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan *psychological safety* memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan persepsi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh total *psychological safety* terhadap persepsi produktivitas kerja terutama berasal dari pengaruh langsung, sementara stres kerja tidak berperan secara signifikan sebagai variabel yang mediasi dalam hubungan tersebut.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *psychological safety* terhadap persepsi produktivitas kerja yang dimediasi oleh stres kerja pada karyawan lembaga publikasi ilmiah XYZ, terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara keselamatan psikologis terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan lembaga publikasi ilmiah XYZ.
2. Stres kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi antara pengaruh keamanan psikologis dengan persepsi produktivitas kerja karyawan lembaga publikasi ilmiah XYZ
3. Berdasarkan hasil uji kategorisasi, sebagian besar responden memiliki tingkat keamanan psikologis yang tinggi dan tingkat persepsi produktivitas kerja yang tinggi, serta tingkat stres kerja yang rendah. Dengan demikian keamanan psikologis yang tinggi berpengaruh terhadap tinggi persepsi produktivitas kerja karyawan dan menurunkan stres kerja pada karyawan Lembaga Publikasi Ilmiah XYZ

REFERENSI

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>
- Aria Elshifa. (2024). Efektivitas Konseling Stres Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Aria Elshifa. *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science*, 2(03), 202–209.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams Author (s): Amy Edmondson Published by : Sage Publications , Inc . on behalf of the Johnson Graduate School of Management , Cornell University Stable URL : <http://www.jstor.com/stable/2666999> in W. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Fahri Fhauzan, R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176.

- <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.290>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Indonesia, V. (2024). *Keeping Company Productivity High During Massive Layoffs in Indonesia for 2025*. Vanaya Indonesia. https://www.vanaya.co.id/post/keeping-company-productivity-high-during-massive-layoffs-in-indonesia-for-2025?utm_source=chatgpt.com
- Ling Sie Ni, Yuliana, Y., Arwin, Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(2), 147–153. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.416>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior Organizational Behavior*.
- Madjidu, A. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- News, A. (2025). *Labor productivity key to Indonesia's economic growth_ minister - ANTARA News*. Antara News. https://en.antaranews.com/news/341026/labor-productivity-key-to-indonesias-economic-growth-minister?utm_source=chatgpt.com
- Pratama, R. K., Manafe, L. A., & Nugroho, D. C. (2024). Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dalam Menciptakan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 132–137.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Essentials of Organizational Behavior*. 20–67.
- Sari, R. D., & Dudija, N. (2024). The Impact Of Toxic Workplace Environments On Employee Productivity: A Systematic Literature Review. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(4), 878–882. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v5i4.1129>
- Sartika, G. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 177–188.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Susanto, P. C. (2024). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Dengan Pemberdayaan Tim Kerja Secara Efektif*. 5(5), 335–341.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Jeffrey (ed.); XII). Prenada Media.
- Vian, G. P., & Sugianto, H. A. T. (2025). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan DPMPSTSP Di Kabupaten Perbatasan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 3001–3012. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.965>