

**Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan di Kabupaten Kudus
ditinjau dari Analisis Peran Stres Kerja dan Komunikasi**

Olivia Winarti, Rr. Dwi Astuti
Universitas Muria Kudus, Indonesia
oliviawee33@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to empirically determine work stress and communication on the work productivity of service employees in Kudus Regency. The participants involved were 174 service employees using purposive sampling. The measuring instruments used to obtain data are the work productivity scale, work stress scale and communication scale. The results of the major hypothesis test show that there is a very significant positive relationship between work stress and communication on work productivity in Kudus Regency service employees (significance 0.000 ($p < 0.1$); the correlation coefficient for the three variables is 0.628; with an effective contribution of the major hypothesis of 39.4%). The results of the minor hypothesis test on the work stress variable and work productivity of service department employees in Kudus Regency show that there is a very significant positive relationship between the two, (significance 0.000 ($p < 0.05$); correlation analysis between the two variables is 0.499. These results are the same as the results of the minor hypothesis on the communication variable with work productivity of service department employees in Kudus Regency (significance 0.000 ($p < 0.05$); the correlation between the two variables is 0.407. This research concludes that work stress and Communication is influential and has a positive and significant relationship with the work productivity of service employees in Kudus Regency.

Keyword: *Work Productivity; Work Stress; and Communication.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris stres kerja dan komunikasi pada produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan di Kabupaten Kudus. Partisipan yang terlibat adalah karyawan bagian pelayanan sebanyak 174 partisipan secara *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam memperoleh data adalah skala produktivitas kerja, skala stres kerja dan skala komunikasi. Hasil uji hipotesis mayor menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian pelayanan di Kabupaten Kudus (signifikansi 0.000 ($p < 0.1$); koefisien korelasi ketiga variabel sebesar 0,628; dengan sumbangan efektif hipotesis mayor sebesar 39,4%). Hasil uji hipotesis minor pada variabel stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan di Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa ada ada hubungan positif yang sangat signifikan antara keduanya, (signifikansi 0.000 ($p < 0,05$); koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,499. Hasil tersebut sama dengan hasil analisis hipotesis minor pada variabel komunikasi dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian pelayanan di Kabupaten Kudus (signifikansi 0.000 ($p < 0,05$); koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,407. Penelitian ini menyimpulkan stres kerja dan komunikasi berpengaruh serta memiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan di Kabupaten Kudus.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja; Stres Kerja; dan Komunikasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian penting dan integral dari setiap organisasi. Keberhasilan apapun organisasi tergantung pada seberapa efektif mampu mengelola tenaga kerjanya. Pemanfaatan dari kemampuan mereka sejauh mungkin adalah keharusan untuk pertumbuhan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, yang baik organisasi harus mampu mengelola secara optimal sumber daya manusia di semua tingkat pekerjaan yang dilakukan. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan, kesanggupan, keterampilan, pengetahuan, tenaga, dan karya (Vol et al., 2019).

Menurut Moenir (2010) pelayanan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang, berdasarkan faktor material, dengan bantuan sistem, prosedur, dan metode tertentu, untuk memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Sinambela (2011) menyatakan bahwa pelayanan publik adalah pemberian pelayanan (*service*) menurut aturan dasar dan tata cara yang ditetapkan untuk kebutuhan orang atau masyarakat yang berkepentingan dengan organisasi.

Goldstein (2008) *The World Bank* menggambarkan hubungan atau alur layanan yang diberikan oleh pemerintah kepada warga (masyarakat) yang menyebut pemerintah sebagai entitas yang bertanggung jawab dan orang-orang yang menerima layanan sebagai pihak yang dilayani adalah penyedia layanan (*service provider*). Menurut Moenir (2002) salah satu faktor yang mempengaruhi pelayanan adalah produktivitas kerja.

Produktivitas kerja juga penting dalam hal memberikan layanan yang baik dan berkualitas kepada masyarakat (Asio, 2021). Menurut Umam (2012) menyatakan bahwa kualitas pelayanan pada dasarnya menggambarkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pelayanan yang diberikan oleh pemerintah akan selalu diapresiasi oleh masyarakat. Penilaian ini terutama berkaitan dengan sejauh mana pelayanan tersebut memenuhi atau sesuai dengan harapan kebutuhan mereka. Suatu organisasi dikatakan produktif jika karyawan dalam melayani masyarakat mampu mencapai tujuannya dengan mentransformasi *input* menjadi *output* dengan efisiensi. (Rivai et al., 2019). Pelayanan senantiasa diukur dari kualitasnya. Menurut Ibrahim (2008) konsep kualitas pelayanan dapat dipahami melalui perilaku konsumen (*consumer behavior*), dalam menilai suatu produk atau jasa yang diharapkan dapat memuaskan konsumen/masyarakat. Dijelaskan juga bahwa kualitas pelayanan publik adalah suatu keadaan dinamis yang berkaitan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan, dimana penilaian kualitas ditentukan dalam kaitannya dengan penyelenggaraan pelayanan publik tersebut.

The Liang Gie (2002) memberikan pernyataan bahwa produktivitas kerja yakni melakukan pekerjaan dengan penuh semangat, baik secara individu maupun kelompok tujuan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan optimal.

Pemberitaan di Kompas.com edisi Minggu, 3 September 2022, memberitakan lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kesehatan mental seseorang. Apalagi orang dewasa menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja. Survei global

yang dilakukan terhadap 14.000 karyawan di seluruh dunia pada Maret-April 2021 menunjukkan, setengah karyawan melaporkan merasa agak stres setiap hari. Kesehatan mental karyawan tidak hanya memengaruhi karyawan itu sendiri, tetapi juga memengaruhi performa perusahaan. Karyawan yang mengalami tekanan mental akan mengalami penurunan produktivitas sehingga tidak bisa bekerja secara optimal. Sebaliknya, karyawan yang puas dan bahagia akan bekerja dengan produktif. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dibutuhkan kerja sama yang baik antara karyawan dan perusahaan dalam hal ini diwakili oleh manajer yang bertindak sebagai agen perubahan.

Pada tanggal 11 November 2019, Kompas.com melaporkan bahwa *Microsoft* Jepang berhasil meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan melalui implementasi program “*Work Life Choice Challenge*”. Program ini memberikan jatah libur setiap hari jum’at pada sekitar 2.300 karyawannya sejak bulan agustus tanpa adanya pemotongan gaji. Setelah eksperimen berjalan selama beberapa bulan, data menunjukkan bahwa produktivitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 40%. Selain itu, inisiatif ini juga berkontribusi pada efisiensi energi, dengan penurunan konsumsi listrik kantor mencapai 23% akibat kantor yang kosong selama tiga hari dalam seminggu. Kesejahteraan karyawan mendapat waktu libur 25% lebih banyak. Hasil survei menunjukkan 92% karyawan *Microsoft* Jepang menyatakan preferensi mereka terhadap jadwal kerja yang lebih singkat dalam seminggu. Penurunan tingkat stres karyawan juga diklaim menurun hingga 7%.

Temuan dari eksperimen jam kerja *Microsoft* ini konsisten dengan hasil riset yang dilakukan perusahaan konsultan sumber daya manusia, Robert Half. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pengurangan durasi jam kerja harian dari delapan jam menjadi enam jam dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kualitas waktu kerja memiliki dampak yang lebih signifikan dibandingkan dengan kuantitas jam kerja semata.

Stres kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Health and Safety Executive* (HSE) (1995) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan dan tuntutan ekstrim yang ditempatkan pada seseorang di luar kemampuannya untuk mengatasinya.

Health and Safety Commission (HSC) (1999) menyatakan bahwa stres adalah reaksi yang harus dialami orang tekanan berlebihan atau jenis tuntutan lain yang dibebankan kepada seseorang.

Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja bisa dilihat dari, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak enak, seperti menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak dapat bersantai, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Jeremy Stranks (2005) agar orang dapat bekerja dengan baik, mereka membutuhkan pekerjaan yang menarik, kondisi kerja yang baik, kesempatan untuk mengambil bagian dalam lingkungan sosial pekerjaan dan merasa dihargai. Situasi kerja yang penuh tekanan timbul dari, misalnya kebutuhan akan pekerjaan yang membosankan, lingkungan kerja fisik yang buruk, terisolasi situasi kerja, kesempatan yang tidak memadai untuk komunikasi antara rekan kerja sehingga berdampak langsung pada

kinerja pekerjaan. Secara khusus, dimana orang merasa kontribusi mereka terhadap organisasi diremehkan, hal ini dapat mengakibatkan produktivitas kerja yang buruk.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah komunikasi. Menurut Vikram Bisen & Priya (2009) Kata "komunikasi" berasal dari kata Latin "*communicare*" yang berarti untuk menyampaikan, untuk berpartisipasi, untuk berbagi atau untuk umum. Ini adalah proses pertukaran fakta, ide, pendapat dan untuk individu atau organisasi berbagi makna dan pengertian satu sama lain. *American Management Association* mendefinisikan komunikasi adalah setiap perilaku yang menghasilkan suatu pertukaran makna.

Mangkunegara., A. A. (2013) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dari mentransfer informasi, ide, dan pengertian dari satu orang ke orang lain dengan harapan bahwa penerima dapat dengan mudah menafsirkannya dalam sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Semakin efektif komunikasi, semakin cepat terkoneksinya hubungan.

Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, serta meminimalisir permasalahan seperti kesulitan koordinasi antar unit, kesalahpahaman antar rekan kerja, dan penurunan kinerja individual. Komunikasi yang optimal memiliki dampak signifikan terhadap perusahaan, terutama dalam memaksimalkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memfasilitasi karyawan mencapai kinerja terbaik mereka, pemimpin organisasi diharapkan mampu berkomunikasi secara efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan (Maharani et al., 2024).

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang tidak menimbulkan kebisingan dalam proses komunikasi. Efektif karena proses komunikasi menghasilkan apa yang diinginkan atau dimaksudkan oleh komunikator. Ini menghasilkan efek yang diinginkan, melayani tujuan yang direncanakan (Luhmann, 1992).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Oktrima (2018) dengan judul "Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo" menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain dari Mardani (2021) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Karya Bersama SMK PGRI 2 Belitang Ogan Komering Ulu Timur" menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh faktor-faktor seperti komunikasi dan stres kerja secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai stres kerja dan komunikasi sangat penting karena memberikan pemahaman terhadap organisasi terhadap faktor-faktor yang mendorong produktivitas kerja. Hubungan komunikasi yang terjalin baik antar pimpinan dan pegawai serta antar pegawai yang satu dengan pegawai lainnya, merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk menjaga produktivitas karyawan tetap meningkat secara positif, instansi perlu mengimplementasikan strategi berkelanjutan yang

memfasilitasi peningkatan kinerja karyawan (Jonathan G & Saerang, 2018).

METODE PENELITIAN

Produktivitas kerja merupakan rasio antara *output* yang dihasilkan oleh suatu perusahaan terhadap sejumlah *input* yang digunakan selama proses produksi dalam rentang waktu tertentu, yang didalam penelitian ini di ukur dengan skala produktivitas kerja aspek-aspek yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) diantaranya, kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Stres kerja merupakan keadaan yang bersifat potensial maupun nyata yang penuh dengan tekanan dan melibatkan tuntutan fisik, psikologis, serta perilaku yang diakibatkan karena peristiwa atau kondisi dalam lingkungan pekerjaan yang sifatnya relatif karena dipengaruhi oleh penyesuaian diri individu yang didalam penelitian ini di ukur dengan skala dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Izzati & Olievia (2019) diantaranya, aspek subjektif, aspek dalam bentuk perilaku, aspek kognitif dan aspek keorganisasian

Komunikasi adalah proses saling bertukar pesan antar manusia berupa ide, pendapat, dan atau perasaan dengan menggunakan bahasa sebagai medianya, yang didalam penelitian ini komunikasi karyawan di ukur dengan skala dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Ritonga (2019) diantaranya, kmunikator, pesan, media, komunikasi dan efek.

Populasi yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pelayanan di Kabupaten Kudus. Pengumpulan data penelitian ini akan menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sinaga (2014) *purposive sampling* adalah cara yang membutuhkan kemampuan dan pengetahuan yang baik dari peneliti terhadap populasi penelitian untuk menentukan subjek yang menjadi anggota sampel.

Suhirman&Yusuf (2019) validitas merupakan suatu alat ukur yang memiliki ketepatan dan keakuratan dalam melakukan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika tes tersebut mampu memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Kurniawan & Zarah (2019) uji reliabilitas instrumen penelitian merupakan pengujian yang mengetahui reliabilitas (tingkat kepercayaan) objek penelitian dalam mengukur variabel penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat mempunyai reliabilitas yang tinggi apabila hasil pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang relatif stabil (konsisten).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan hasil *Z-score* diperoleh data sebanyak 174 subjek mempunyai skor kurang dari -3,00 dan lebih dari 3,00, sehingga subjek yang semula 174 berkurang menjadi 34 subjek yang dipakai sebagai hasil analisa data lanjutan.

Hasil uji normalitas variabel stres kerja menunjukkan sebesar 0,142 ($p > 0,05$) dengan K-SZ sebesar 1,150, yang menyatakan variable stress kerja memiliki aitem-aitem berdistribusi normal. Uji normalitas pada variabel komunikasi menunjukkan sebesar 0,119 ($p > 0,05$) dengan K-SZ sebesar 1,188. Uji normalitas variabel

produktivitas kerja menunjukkan sebesar 0,414 ($p > 0,05$) dengan K-SZ sebesar 0,885. Dari uji normalitas yang telah dilakukan oleh ketika variabel tersebut menunjukkan hasil data yang normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	K-SZ	Sig (p)	Keterangan
1.	Produktivitas Kerja	0,885	0,414	Berdistribusi Normal
2.	Stres Kerja	1,150	0,142	Berdistribusi Normal
3.	Komunikasi	1,188	0,119	Berdistribusi Normal
No	Variabel	K-SZ	Sig (p)	Keterangan
1.	Produktivitas Kerja	0,885	0,414	Berdistribusi Normal
2.	Stres Kerja	1,150	0,142	Berdistribusi Normal
3.	Komunikasi	1,188	0,119	Berdistribusi Normal
No	Variabel	K-SZ	Sig (p)	Keterangan
1.	Produktivitas Kerja	0,885	0,414	Berdistribusi Normal
2.	Stres Kerja	1,150	0,142	Berdistribusi Normal
3.	Komunikasi	1,188	0,119	Berdistribusi Normal

Dari hasil uji normalitas diatas yang dapat menunjukkan berdistribusi normal adalah dari variabel stres kerja, komunikasi, dan produktivitas kerja dengan hasil K-SZ dan $p > 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja

No	Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
1.	Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja	1,939	0,029	Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil pada stres kerja dengan produktivitas kerja 0,029 ($p > 0,05$) dengan F Linier sebesar 1,939. Maka angka tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bersifat linier.

Tabel 3. Hasil Uji Komunikasi dengan Produktivitas Kerja

No	Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
1.	Komunikasi dengan Produktivitas Kerja	0,845	0,707	Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil pada komunikasi dengan produktivitas kerja 0,707 ($p > 0,05$) dengan F Linier sebesar 0,845. Maka angka tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bersifat linier.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Model	R	R Squared	F	Sig (p)
1 Regression	0,628	0,394	55,639	0,000

Pada uji analisis regresi diperoleh dengan taraf signifikan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$) dengan $rx^{12}y$ sebesar 0,628. Hal ini berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja, komunikasi dengan produktivitas kerja, sehingga hipotesis yang dinyatakan ada hubungan sangat signifikan antara stres kerja, komunikasi dengan produktivitas kerja diterima 39,4 %.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Minor Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja

	R	R. Squared	Sig (p)
X1*Y	0,499	0,249	0,000

Berdasarkan hasil analisis product moment diatas antara stres kerja dengan produktivitas kerja diperoleh koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut dimana (rx^1y) sebesar 0,499 dengan tingkat signifikan 0,000 ($p < 0,05$).

Hal ini dapat dilihat bahwa korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian adanya hubungan positif antara stres kerja dengan produktivitas kerja diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Minor Komunikasi dengan Produktivitas Kerja

	R	R. Squared	Sig (p)
X2*Y	0,407	0,165	0,000

Berdasarkan hasil analisis *product moment* diatas antara komunikasi dengan produktivitas kerja diperoleh koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut dimana (rx^2y) sebesar 0,407 dengan tingkat signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini dapat dilihat bahwa korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian adanya hubungan positif antara komunikasi dengan produktivitas kerja diterima.

Berdasarkan dengan analisis data yang sudah dilakukan hasil uji hipotesis mayor diperoleh $rx^{12}y$ sebesar 0,628 dengan taraf signifikan p sebesar 0,000

($p < 0,01$). Hal ini menandakan ada hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan komunikasi dengan produktivitas kerja dengan sumbangan efektif variabel sebesar 39,4%.

Hakikat reformasi birokrasi adalah mampu mewujudkan harapan masyarakat, khususnya untuk memperoleh kepuasan terhadap kualitas pelayanan dan kinerja pegawai di masing-masing instansi pemerintah (Sulila, 2021). Pelayanan yang baik dan prima akan dirasakan oleh masyarakat jika pihak instansi maupun perusahaan penyedia jasa tersebut benar-benar bisa melayani dengan sopan dan profesional dengan standar mutu pelayanan, prosedur yang baik, lancar, aman, tertib, ada kepastian biaya dan waktu, serta peraturan pelayanan yang telah ada diberikan. Masyarakat akan merasakan kepuasan ketika menerima pelayanan yang baik dan profesional darinya penyedia layanan (Hsiao & Lin, 2008).

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting ketika atasan akan berkomunikasi kepada karyawannya, dengan berkomunikasi pimpinan dan karyawan dapat berhubungan satu sama lain, dengan komunikasi yang baik suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam hal kerjasama, tentunya hal ini juga mempengaruhi produktivitas seluruh karyawan, oleh karena itu komunikasi diharapkan dapat berjalan efektif sesuai dengan rencana perusahaan yang diinginkan (Josse et al., 2023).

Menurut Wibowo (2017) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan menarik kesimpulan sebagai suatu persepsi makna sesuatu antara individu yang terlibat dikatakan juga sebagai suatu pertukaran interpersonal dan informasi.

Adapun pada uji hipotesis minor pada variabel stres kerja dengan produktivitas kerja diperoleh koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut dimana (r_{xy}) sebesar 0,499 dengan tingkat signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini dapat dilihat bahwa korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian adanya hubungan positif antara stres kerja dengan produktivitas kerja diterima.

Perubahan beban kerja cenderung mengubah tingkat stres karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Stres tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif. Roda Kehidupan seorang karyawan merupakan salah satu konsep penting yang dapat dengan mudah terganggu oleh kualitas pekerjaan dan stres terkait pekerjaan. Selain beban kerja dan stres pekerjaan, komunikasi yang efektif juga memainkan peran penting dalam perusahaan yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Produktivitas meningkat ketika karyawan puas dengan pekerjaan dan dengan tingkat komunikasi yang diterima dari manajemen. Stres kerja dan komunikasi membentuk lingkungan kerja dengan hasil produktivitas kerja karyawan. Komunikasi berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui efek meredakan stres serta optimalisasi koordinasi dan motivasi (Jonathan G & Saerang, 2018).

Efek sinergis ini mengindikasikan urgensi bagi organisasi untuk memfasilitasi saluran komunikasi yang transparan dan adaptif, serta mengimplementasikan strategi manajemen stres guna mengoptimalkan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zuhroh et al., 2019) dengan judul hubungan stres kerja dengan pegawai pabrik terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan karyawan pabrik "X" Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya oleh Saputri (2012) bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di

CV. Mediatama Surakarta.

Uji hipotesis minor kedua menunjukkan bahwa komunikasi dengan produktivitas kerja diperoleh koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut dimana (r_{x^2y}) sebesar 0,407 dengan tingkat signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini dapat dilihat bahwa korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian adanya hubungan positif antara komunikasi kerja dengan produktivitas kerja diterima.

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam produktivitas kerja, karena apapun perintah atau kebijakan pimpinan jika tidak dikomunikasikan dengan baik sebelumnya akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Komunikasi merupakan hal yang penting artinya menyampaikan dan menerima informasi kepada atau dari pihak lain (Haitao, 2022).

Mendorong komunikasi yang terbuka di antara para karyawan akan menumbuhkan budaya saling percaya dan saling menghormati. Karyawan merasa dihargai dan lebih mungkin untuk berbagi ide, kekhawatiran, dan umpan balik, yang mendorong pemecahan masalah, inovasi, dan kekompakan tim.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Hasanah, 2016) dengan judul “Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bingka Nayadam Batam.

Hasil sebaran skala produktivitas kerja dengan 174 subjek penelitian diperoleh Mean Empirik 24,72 dengan Standar Deviasi 3,718. Kategori sangat tinggi $X > 30$, kategori tinggi $26 < X \leq 30$, kategori sedang $23 < X \leq 26$, kategori rendah $19 < X \leq 23$, dan kategori sangat rendah $X \leq 19$. Hasil sebaran skala stres kerja dengan 174 subjek penelitian diperoleh Mean Empirik 16,34 dengan Standar Deviasi 2,721. Kategori sangat tinggi memperoleh hasil $X > 20$, kategori tinggi $18 < X \leq 20$, kategori sedang $15 < X \leq 18$, kategori rendah $12 < X \leq 15$, sedangkan kategori sangat rendah $X \leq 12$. Hasil sebaran komunikasi dengan 174 subjek penelitian diperoleh Mean Empirik 51,75 dengan Standar Deviasi 7,563. Kategori sangat tinggi memperoleh hasil $X > 63$, kategori tinggi $55 < X \leq 63$, kategori sedang $48 < X \leq 55$, kategori rendah $40 < X \leq 55$, dan kategori sangat rendah memperoleh hasil $X \leq 40$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti diperoleh dengan nilai koefisien korelasi r_{x^2y} sebesar 0,628 dengan taraf signifikan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja, komunikasi dengan produktivitas kerja. Dapat diperoleh klasifikasi dengan sumbangan efektif sebesar 39,4 % dan sisanya 60,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaruqy, M. Z. (2020). *Buku Ajar Psikologi Komunikasi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Amalia, R. (2017). *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*. Jatinangor: Buku Literatur IPDN.
- Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Kerja 4 Hari Seminggu, Produktivitas Karyawan Microsoft Meningkatkan", Klik untuk baca: <https://tekno.kompas.com/read/2019/11/11/10030017/kerja-4-hari-seminggu-produktivitas-karyawan-microsoft-meningkat?page=all#page3>.
- Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Lingkungan Kerja Positif Bisa Dukung Kesehatan Mental", Klik untuk baca: <https://lifestyle.kompas.com/read/2022/09/03/110755920/lingkungan-kerja-positif-bisa-dukung-kesehatan-mental>.
- Asio, J. M. R. (2021). Determinants of work productivity among selected tertiary education employees: A PreCOVID-19 pandemic analysis. *International Journal of Didactical Studies*, 2(1), 101455–101455. <https://doi.org/10.33902/ijods.2021167470>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Effendy, O. (2011). *Ilmu Komunikasi:Teori dan Prakteknya*. Bandung: Remaja Prosdakarya.
- Femi, A. F. (2014). The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(8), 75–82. <https://doi.org/10.9790/0837-19827582>
- Gaol, J. L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Goldstein, M. (2008). *Why Measure Service Delivery? Dalam Are You Being Serve?: New Tools for Measuring Service Delivery*. Washington: The World Bank.
- Haitao, N. (2022). The Effect of Work Communication and Work Effectiveness on Leadership (A Study Literature). *Journal of Law, Politic and Humanities*, 2(4), 152–164. <https://doi.org/10.38035/jlph.v2i4.105>
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Health and Safety Commission. (1999). *Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 and Approved Code of Practice*. HMSO: London.
- Health and Safety Executive. (1995). *Stress at Work: A Guide for Employers*. HSE Books: Sudbury.

- Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–20
- Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–20.
- Hsiao, C.-T., & Lin, J.-S. (2008). a Study of Service Quality in Public Sector. *International Journal of Electronic Business Management*, 6(1), 29–37.
- <https://jateng.antaranews.com/berita/472089/pemkab-kudus-komitmen-tingkatkan-kualitas-pelayanan-publik>
- Izzati, U. A. & Olievia, P. M. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang Surabaya.
- Jeremy Strank. (2005). *Stress at Work Management and Prevention*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Jonathan G, & Saerang, D. P. E. (2018). The Influence of Workload , Job Stress , and Effective Communication Towards Employee ' S Productivity At Cv . Kombos Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1318–1327.
- Josse, F., Hildayanti, S. K., & DP, M. K. (2023). The Influence of Democratic Leadership Style and Communication on Employee Productivity PT. Asia Surya Perkasa Pangkal Pinang. *ProBisnis: Jurnal ...*, 14(2), 419–425. <https://ejournal.joninstitute.org/index.php/ProBisnis/article/view/157>
- Kartawan., Lina, M., & Agus, S. (2018). *Manajemen Sumberdaya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi.
- Kartini dkk. (2023). *Psikologi Komunikasi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Komaruddin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa Sigma.
- Kurniawan, A. W & Zarah., P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Luhmann, N. (1992). What is Communication? *Communication Theory*, 2(3), 251–259. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1992.tb00042.x>
- Mahawati, Eni dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2013, Cetakan kesebelas). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya .02
- Mangkunegara., A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mardani, M. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Karya Bersama Smk Pgri 2 Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal AKTUAL*, 18(2), 87. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i2.67>
- Moenir. H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta : Penerbit

Bumi Aksara.

- Muhyi, M dkk. (2018). *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Adi Buana University Press.
- Mulyadi, R. d. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Cetakan ke Sembilan
- Mulyatiningsih, E. (2011). *Riset Terapan Bidang Pendidikan & Teknik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Naqvi, S. M. H., Khan, M. A., Kant, A. Q., & Khan, S. N. (2013). Job stress and employees' productivity: case of Azad Kashmir public health sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(3), 525–542.
- Ningsih, Dwi Retno. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia UPT. Mojokerto dalam Bidang Logistik di Ngoro. Surabaya: Universitas Bhayangkara.
- Oktrima, B. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Bintang Pratama Promosindo. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 13. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p13-22>
- Riggio, R. E. & Stefanie K. J. (2022). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New York: Routledge.
- Ritonga, M. H. (2019). *Psikologi Komunikasi*. Medan: PERDANA PUBLISHING.
- Rivai, N., Masdupi, E., & Syahrizal, S. (2019). Effect of Emotional Intelligence, Work Environment, and Work Stress on Work Productivity. 64(2006), 502–510. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.29>
- Robbins, S. P. & Timothy A. J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychological Association*.
- Saat, S & Sitti., M. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Gowa: PUSAKA ALMAIDA.
- Sahir., S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sahrah, A., & Budiman, A. I. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bekasi: TRUSTCO.
- Saleh, S. (2017). *Analisis Data Kualitatif*. Bandung. Pustaka Ramadhan.
- Samsinar., & Nur, A. R. (2017). *Komunikasi Antarmanusia*. Makassar: Gialloross.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Semaksiani, A., Handaru, A. W., & Rizan, M. (2019). The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study of Ink-Producing Companies). *Scholars Bulletin*, 05(10), 560–571. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.003>

- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P. J. (1996). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinaga, D. (2014). *Statistik Dasar*. Jakarta Timur: UKI PRESS.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2011. *Reformasi Pelayanan publik (Teori, kebijakan dan implementasi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singh, S., & Chaudhary, N. (2022). Employee Productivity: An Analysis of Dimensions and Methodology through Systematic Literature Review. *Empirical Economics Letters*, 21(4), 183–204.
- Sisca dkk (2022). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Suhirman & Yusuf. (2019). *Penelitian Kuantitatif*. Mataram: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram.
- Sulila, I. (2021). The Effect of Service Quality and Employees' Performance Towards Community Satisfaction. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 599–611. <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i2.1347>
- Sunarto, A. (2019). Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *JURNAL SeMaRaK*, 2(3), 1. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i3.3478>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Syarief, F., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- The Liang Gie. (2002). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Timotius, E., & Octavius, G. S. (2022). Stress at the Workplace and Its Impacts on Productivity: A Systematic Review from Industrial Engineering, Management, and Medical Perspective. *Industrial Engineering and Management Systems*, 21(2), 192–205. <https://doi.org/10.7232/iems.2022.21.2.192>
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Vol, I., Resource, I. H., Planning, E. R., Intelligence, A., Management, H. R., Intelligence, A., & Resource, H. (2019). Human Resource Management and Artificial Intelligence Dr . Sangeeta Rani Assistant professor Greater Noida Institute of Technology ABSTRACT : INTRODUCTION : 10(7), 17–25.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, C. & Ojak, M. (2021). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana.
- Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1.

<https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>

Zivin, J. S. G., & Neidell, M. J. (2011). The Impact of Pollution on Worker Productivity. NBER: Working Paper.

Zuhroh, F., Aini, K., & Aini, D. N. (2019). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Pabrik. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 5(1), 19. <https://doi.org/10.26714/jkj.5.1.2017.19-24>