



PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(STUDI PADA KARYAWAN CV. CENTRAL CONVEYOR BELTING JAKARTA BARAT)

Muhamad Kahfi Refani¹, Aris Wahyu Kuncoro²

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*muhamadkahfirefani@gmail.com; aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of Work Motivation, Work Stress and Work Communication on Employee Work Productivity among CV employees. Central Conveyor Belting West Jakarta. The sample in this study was all CV employees. Central Conveyor Belting numbering 40 people. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2010 software and SPSS version 25 software. The sampling technique used in this research was Non-Probability Sampling using saturated sampling. The research method used is multiple linear regression. The research results show that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Work Productivity, the Job Stress variable has a negative and insignificant effect on Employee Work Productivity, the Work Communication variable has no positive and insignificant effect on Employee Work Productivity.

Keywords: *Work Motivation, Work Stress, Work Communication and Employee Work Productivity*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia salah satu faktor utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila didalam sebuah perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten sehingga dapat memberikan peningkatan kualitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan terlihat dengan sangat jelas ketika dapat mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Perekonomian nasional di Indonesia sangat dipengaruhi oleh globalisasi yang terjadi secara global. Dampak dari globalisasi yang paling terasa adanya perkembangan pesat dalam dunia usaha domestik, baik usaha milik pemerintah maupun milik swasta. Dapat dilihat dari meningkatnya jumlah perusahaan baru yang secara otomatis dapat meningkatkan persaingan dalam dunia bisnis. Perusahaan mempunyai salah satu tugas yang sangat penting untuk memilih sumber manusia yang berkualitas tinggi, karena jika tidak adanya

sumber daya manusia berkualitas akan menghambat lancarnya operasional perusahaan. Tingkat produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor utama didalam kinerja perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan produktivitas kerja. Maka dari itu produktivitas kerja karyawan dapat mencakup konsep ekonomis, filosofis, dan sistem.

Berdasarkan observasi awal peneliti lakukan yang berhubungan dengan pembahasan mengenai motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Central Conveyor Belting Jakarta Barat menemukan bahwa tingginya produktivitas kerja yang diraih dari kemampuan sumber daya dan tenaga kerjanya dapat memperoleh laba yang tinggi bagi perusahaan. CV. Central Conveyor Belting sebuah perusahaan yang menyediakan barang dan jasa, dan mendistribusikan bahan industri terpercaya di Indonesia dari berbagai merek yaitu *flexco*, *dodge*, dan *storm* untuk conveyor atau teknologi inovatif untuk ban berjalan dan aksesorisnya. CV. Central Conveyor Belting sudah berpengalaman selama lebih dari 20 tahun untuk berbagai produk pertambangan, industri semen, sampai industri makanan. Dalam melancarkan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan maka produktivitas kerja karyawan pada CV. Central Conveyor Belting harus lebih ditingkatkan.

Perusahaan CV. Central Conveyor Belting menetapkan standar produksi sebesar 5.000 unit perbulan. Peneliti mendapatkan adanya permasalahan dari produktivitas kerja karyawan di CV. Central Conveyor Belting, yaitu belum tercapainya target produksi perusahaan dari periode bulan februari hingga bulan april 2024. Dalam periode bulan februari karyawan CV. Central Conveyor Belting hanya mampu memproduksi sebesar 3.454 unit produk atau sebesar 69,08% dari standar produksi yang telah ditetapkan. Pada bulan maret, karyawan sedikit mengalami penurunan dalam memproduksi dengan sebesar 3.311 unit atau sebesar 66,22% dari standar produksi yang ditetapkan. Sedangkan pada bulan april karyawan sangat mengalami keturunan dalam memproduksi dengan sebesar 2.115 unit atau sebesar 42,3% dari standar produksi yang ditetapkan.

Fenomena yang terjadi didalam sebuah perusahaan CV. Central Conveyor Belting mengindikasikan adanya masalah dalam produktivitas kerja karyawan. Tentu saja pencapaian belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan produktivitas kerja karyawan pada CV. Central Conveyor Belting. Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti oleh karyawan CV. Central Conveyor Belting, mengungkapkan ada beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan yaitu tidak adanya motivasi kerja, timbulnya stres kerja, dan kurangnya komunikasi kerja antar karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Central Conveyor Belting Jakarta Barat?

2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Central Conveyor Belting Jakarta Barat?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Central Conveyor Belting Jakarta Barat?

Batasan masalah didalam penelitian ini mempunyai tujuan supaya tidak memberikan tinjauan yang lebih luas dan beralih dari perumusan masalah. Maka dari itu ada beberapa batasan masalah dalam penelitian ini yaitu : variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan komunikasi kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y), objek dalam penelitian ini di CV. Central Conveyor Belting Jakarta Barat, penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, sampel di dalam penelitian ini adalah 40 karyawan, dan waktu penelitian didalam penelitian ini yaitu bulan April sampai dengan bulan Juni 2024.

KAJIAN TEORI

Menurut (Supriadi *et al*, 2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian yang terpenting didalam suatu perusahaan, karena masalah yang akan dihadapi tidak hanya tentang bahan mentah, modal, alat kerja, dan proses produksi saja, tetapi dengan sumber daya manusia yang secara langsung dapat mengelola faktor produksi. Maka dari itu, yang harus dipelajari oleh manajemen sumber daya manusia yaitu berfokus terhadap masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Menurut Hasibuan (2017) dalam (Supriadi *et al*, 2022) menunjukan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran untuk tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mendukung suatu pencapaian yangbertujuan kepada perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Produktivitas kerja karyawan merupakan sebuah tolak ukur yang mengacu kepada seberapa efektivitas dan efisiensi kinerja seorang karyawan untuk menyelesaikan beberapa tugas atau pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Hayatun dan Ernawati (2022) dalam (Ananda, *et al*, 2024)(Ananda, 2024) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan menciptakan berbagai produk dan layanan untuk memanfaatkan berbagai sumber daya dan keterampilan pribadi karyawan untuk menghasilkan produk dan jasa. Suatu kegiatan dikatakan produktif apabila sumber dayanya memberikan suatu kinerja yang efisien dan mampu mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Massoudi (2018) dalam (Widyarma dan Askiah, 2022) mengemukakan bahwa sebagian besar kunci kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung kepada tingkat produktivitas kerja karyawannya, sehingga karyawan salah satu pertimbangan yang penting untuk bisnis suatu perusahaan.

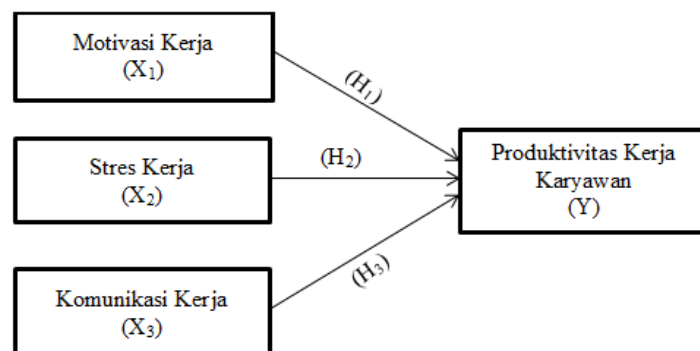
Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang berasal dari faktor *internal* maupun *eksternal*. Sunyoto (2015) dalam (Parashakti dan Noviyanti, 2021) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah bagaimana caranya untuk mendorong seseorang untuk bersemangat dalam bekerja, sehingga seseorang tersebut mau bekerja dengan mengeluarkan kemampuan dan keahlian terbaiknya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Afandi

(2018) dalam (Berlian dan Rafida, 2022) menjelaskan motivasi kerja merupakan sebuah keinginan yang berkembang pada dalam diri seseorang yang dapat memberikan inspirasi, semangat, dan motivasi untuk melakukan berbagai aktivitas dengan rasa ikhlas, gembira, dan berintegritas sehingga dapat menghasilkan aktivitas yang bernilai dan berkualitas.

Stres kerja merupakan respon emosional dan fisik yang dapat terjadi ketika seseorang karyawan yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan seorang karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2016) dalam (Ibrahim, *et al*, 2023) stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang yang dipengaruhi oleh diri sendiri dan orang lain dalam emosi, pikiran, dan kondisi yang dapat mempengaruhi menurunnya kemampuan seseorang dalam memberikan respon positif terhadap kondisi lingkungan. Menurut Faeni, *et al*. (2021) dalam (Ananda, *et al*, 2024) mengatakan bahwa ada beberapa yang dapat menimbulkan stres kerja salah satunya memiliki beban kerja yang berlebihan sehingga dapat mengurangi tingkat produktivitas dan mempengaruhi minat seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Komunikasi kerja adalah proses dimana terjadinya pertukaran informasi, ide, instruksi untuk memperdalam pemahaman antar individu atau kelompok di tempat bekerja untuk mencapai tujuan profesional bersama. Menurut Purwanto (2011) dalam (Sari, *et al*, 2023) komunikasi merupakan sebuah proses bertukarnya informasi antara dua orang atau individu dengan menggunakan isyarat *verbal*, tertulis, maupun *nonverbal*. Meskipun komunikasi terjadi dalam tingkat daerah, wilayah ataupun negara. Komunikasi yang bisa dibilang efektif karena adanya pertukaran informasi, gagasan, dan perasaan yang membawa perubahan sehingga dapat menimbulkan hubungan baik antara pengirim pesan dengan penerima pesan. Menurut Marwansyah (2016) dalam (Widyarma dan Askiah, 2022) mengatakan bahwa komunikasi suatu transmisi atau suatu pemahaman sebuah makna yang dihasilkan dari pertukaran informasi dengan orang lain, yang memiliki tujuan untuk mencapai pemahaman yang sama melalui transmisi pesan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk memberikan kinerja yang efisien dan memperbaiki kepuasan kinerja agar memberikan kesuksesan bagi perusahaan. Namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya yaitu kurang nya motivasi kerja, timbulnya stres kerja, dan kurangnya komunikasi kerja antar karyawan maupun atasan. Berdasarkan hasil pemaparan tersebut, peneliti dapat merumuskan kerangka teoritis sebagai berikut :



Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Gambar 1. Kerangka Teoritis

Motivasi kerja sebagai elemen penting agar para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja yang tidak termotivasi dalam bekerja dan tidak mendapat dorongan dari orang disekitarnya tidak akan mampu untuk mencapai produktivitas kerja dengan sendirinya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kuswibowo, 2020), menyatakan bahwa motivasi kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁ : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang menghambat produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Beban kerja karyawan harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan beban kerja yang lebih dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja karyawannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ananda, *et al*, 2024) menyatakan bahwa stres kerja menunjukkan dampak pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Komunikasi kerja merupakan suatu bentuk proses interaksi yang berupaya untuk saling melengkapi, meningkatkan dan memahami permasalahan yang dialami oleh pekerja yang terlibat didalam komunikasi tersebut untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Dengan memperbaiki komunikasi yang terjalin disebuah organisasi atau perusahaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widyarma dan Askiah, 2022) menyatakan bahwa komunikasi kerja menunjukkan dampak pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃ : Komunikasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2. Metode

Pada penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif, jenis penelitian ini merupakan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka. Penelitian ini dilakukan pada CV. Central Conveyor Belting yang berada di komplek pertokoan, Jl. Ruko Glodok Jaya No. 34, Rt, 1/Rw. 6, Mangga Besar, Kec. Taman Sari, Kota Jakarta Barat. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel pada penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* atau sampling jenuh. Maka dari itu penelitian ini menggunakan sampel seluruh populasi sebanyak 40 orang.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui beberapa cara yaitu studi lapangan diantaranya *observasi* (pengamatan), *interview* (wawancara), *kuesioner* (angket). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan skala *likert*. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu jenis data sekunder dan primer.

Model dalam penelitian ini dapat digunakan dengan model *regresi linier* berganda, untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel *independen* (Motivasi Kerja, Stres Kerja, Komunikasi Kerja) terhadap satu variabel *dependen* (Produktivitas Kerja Karyawan). Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator yang telah dikemukakan oleh Wibowo, (2011:162) dalam (Muliawan, 2021), Indikator stres kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator yang telah dikemukakan oleh Niland, *et al.* (2020) dalam (Ananda, *et al.*, 2024), Indikator komunikasi kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator yang telah dikemukakan oleh Sutardji (2016:235) dalam (Ansori, Karmila, dan Barlian, 2023), dan Indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang telah dikemukakan oleh Sutrisno (2019) dalam (Ni, *et al.*, 2022). Berikut adalah model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel *Dependen* (Terikat)

X : Variabel *Independen* (Bebas)

α : Konstanta

β : Koefisien regresi masing – masing variabel

ε : Faktor pengganggu diluar model (*error*)

Pengujian data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji validitas, Uji validitas mengacu pada kemampuan *instrumen* tersebut untuk secara tepat mengukur kuantitas atau atribut yang diinginkan. Uji validitas untuk penelitian ini menggunakan alat bantu *software* program *IBM spss Statistics 25* dengan menggunakan metode uji validitas *corrected item-Total Correlation*. Agar sebuah item instrumen dianggap valid, maka nilai *indeks* validitasnya harus setidaknya 0,05. Jika *r* hitung > *r* tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid.

Sedangkan Uji reliabilitas dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel. Selanjutnya uji normalitas dengan menggunakan test *normality Kolmogorov-smirnov*, dengan pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significant*). Jika probabilitas > 0,5 maka distribusi dari model regresi adalah normal.

Selanjutnya uji multikolinearitas, pengambilan keputusan dalam melakukan uji multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *variance inflation factor (VIF)*

> 10 artinya terjadi multikolinearitas. Kemudian dilakukan uji heteroskedastisitas, identifikasi heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan dengan memeriksa *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dan sisa pelajarnya (*SRESID*). Kemudian melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diformulasikan dengan analisis koefisien korelasi sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji t.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas pada penelitian ini dapat diperoleh dengan nilai r melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$, dimana n merupakan jumlah responden atau sampel. Tingkat signifikansi atau *Alpha* (α) yang digunakan adalah 0,05.

($Df = n-2$, sehingga $40-2= 38$ dengan sig. 0,05, maka $r_{table} = 0,3120$

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	47,97	16,897	,360	,493	,779
Y2	47,70	16,677	,527	,599	,762
Y3	47,72	17,281	,372	,477	,777
Y4	47,78	16,435	,558	,559	,759
Y5	47,82	15,584	,625	,533	,749
Y6	47,53	17,076	,393	,444	,775
Y7	47,97	16,794	,434	,432	,771
Y8	47,88	16,779	,393	,503	,775
Y9	47,43	17,635	,325	,179	,781
Y10	47,40	18,144	,331	,369	,780
Y11	47,75	16,500	,463	,427	,768
Y12	47,60	17,118	,357	,505	,779

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33,95	13,279	,692	,649	,796
X1.2	34,12	13,240	,585	,461	,806
X1.3	33,87	13,446	,551	,430	,810
X1.4	34,22	13,051	,602	,599	,804
X1.5	33,95	14,100	,458	,334	,820
X1.6	33,97	14,435	,391	,344	,827
X1.7	34,25	14,090	,436	,306	,823
X1.8	34,22	13,615	,486	,412	,818
X1.9	34,03	13,051	,625	,519	,801

Uji validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	44,95	25,895	,340	,340	,788
X2.2	44,85	24,131	,583	,561	,767
X2.3	44,78	24,999	,425	,756	,781
X2.4	44,65	25,721	,343	,506	,788
X2.5	45,10	24,400	,415	,514	,782

X2.6	45,03	23,820	,416	,596	,783
X2.7	45,55	23,946	,334	,532	,797
X2.8	44,83	24,558	,478	,630	,776
X2.9	44,70	24,779	,462	,751	,777
X2.10	44,75	23,987	,561	,630	,768
X2.11	44,78	24,025	,638	,729	,763
X2.12	44,78	25,512	,378	,388	,785

Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X₃)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37,63	19,728	,528	,698	,871
X3.2	37,70	20,472	,474	,666	,875
X3.3	37,60	19,579	,616	,619	,865
X3.4	37,60	19,374	,575	,502	,868
X3.5	37,48	19,128	,643	,595	,862
X3.6	37,60	19,477	,683	,685	,860
X3.7	37,48	18,717	,675	,621	,860
X3.8	37,68	19,404	,652	,579	,862
X3.9	37,63	20,702	,397	,335	,881
X3.10	37,60	18,144	,788	,725	,850

Dapat dinyatakan bahwa keseluruhan nilai dari r_{hitung} motivasi kerja, stres kerja, komunikasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan nilainya dapat dikatakan bahwa sudah valid karena

memiliki nilai dari *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3120. Selanjutnya, pengujian reliabilitas menyatakan valid jika *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,786	,787	12

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,829	,830	9

Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,794	,806	12

Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,878	,878	10

Hasil nilai produktivitas kerja karyawan ($0,786 > 0,6$), motivasi kerja ($0,829 > 0,6$), stres kerja ($0,794 > 0,6$), dan komunikasi kerja ($0,878 > 0,6$). Maka dapat dikatakan seluruh variabel dikatakan reliabel. Setelah melakukan dua pengujian tersebut dilanjutkan dengan pengujian normalitas. Hasil Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal,

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,78673196
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,081
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

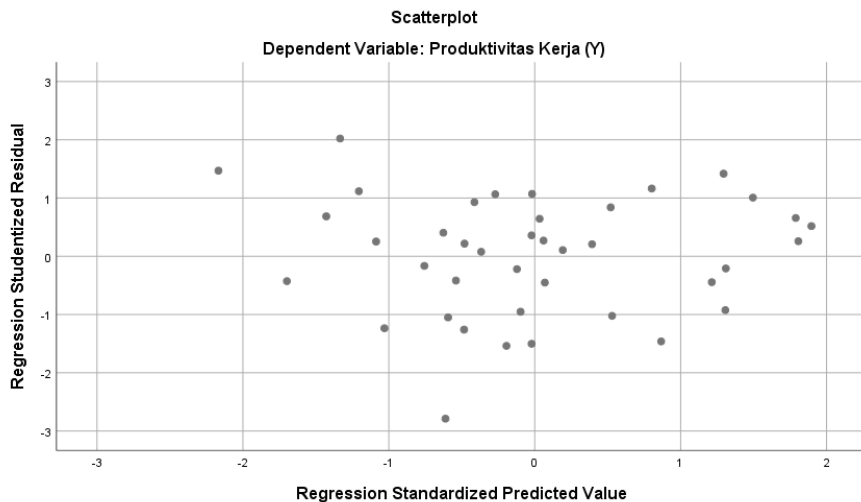
Terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya melakukan pengujian multikolinearitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,707	5,078		3,290	,002		
Motivasi Kerja (X1)	,786	,157	,726	5,018	,000	,523	1,913
Stres Kerja (X2)	-,062	,134	-,075	-,464	,645	,419	2,389
Komunikasi Kerja (X3)	,198	,115	,217	1,717	,095	,683	1,464

Hasil dari *Output SPSS Coefficient* menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance motivasi kerja ($0,523 > 0,1$) dan nilai VIF ($1,913 < 10$), nilai tolerance stres kerja ($0,419 > 0,1$) dan nilai VIF ($2,389 < 10$), nilai tolerance komunikasi kerja ($0,683 > 0,1$) dan nilai VIF ($1,464 < 10$) dapat dikatakan seluruh nilai tolerance variabel independen lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, jadi seluruh variabel independen dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya melakukan uji heteroskedastisitas yang dapat dideteksi dengan melihat titik pada gambar *Scatterplot*.

Jika titik-titik pada output tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya melakukan analisis korelasi sederhana.

Untuk menentukan koefisien korelasi terdapat klasifikasi sebagai berikut: Korelasi 0 : Tidak ada korelasi antara kedua variabel, $>0 - 0,25$: Korelasi sangat lemah, $>0,25 - 0,5$: Korelasi sedang, $>0,5 - 0,75$: Korelasi Kuat, $>0,75 - 0,99$: Korelasi sangat kuat, 1 : Korelasi sempurna.

Correlations

		Motivasi Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Komunikasi Kerja (X3)	Produktivit as Kerja (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,691**	,384*	,757**
	Sig. (2-tailed)		,000	,015	,000
	N	40	40	40	40
Stres Kerja (X2)	Pearson Correlation	,691**	1	,563**	,549**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40
Komunikasi Kerja (X3)	Pearson Correlation	,384*	,563**	1	,453**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000		,000
	N	40	40	40	40

	Sig. (2-tailed)	,015	,000		,003
	N	40	40	40	40
Produktivitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	,757**	,549**	,453**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Setelah melakukan uji mengenai korelasi, dapat diinterpretasi sebagai berikut : Korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan yang signifikan, Koefisien korelasi sebesar 0,757, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Korelasi antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan yang signifikan, koefisien korelasi sebesar 0,549, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Korelasi antara komunikasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan nilai sig. sebesar $0,003 < 0,05$, artinya hubungan yang signifikan, Koefisien korelasi sebesar 0,453, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang.

Selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda, uji ini dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,707 + 0,786 X_1 - 0,062 X_2 + 0,198 X_3 + \epsilon$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	16,707	5,078		3,290	,002		
	Motivasi Kerja (X1)	,786	,157	,726	5,018	,000	,523	1,913
	Stres Kerja (X2)	-,062	,134	-,075	-,464	,645	,419	2,389
	Komunikasi Kerja (X3)	,198	,115	,217	1,717	,095	,683	1,464

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,786. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja karyawan sebesar 78,6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar -0,062. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar -6,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Koefisien regresi variabel Komunikasi Kerja sebesar 0,198. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 19,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,574	2,901

Terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan/Kd/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,574 artinya sebesar 57,4% dari nilai Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 42,6% (100% - 57,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji yang terakhir dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji T. Hasil uji ini pada *output SPSS V.25* dapat dilihat pada tabel *Coefficient* nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} (dihitung dari $two-tailed \alpha = 5\%$ df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$) n = banyaknya jumlah

populasi, k = banyaknya variabel *independen*. df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$, maka $40 - 3 - 1 = 36$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,02809.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,707	5,078		3,290	,002		
	Motivasi Kerja (X1)	,786	,157	,726	5,018	,000	,523	1,913
	Stres Kerja (X2)	-,062	,134	-,075	-,464	,645	,419	2,389
	Komunikasi Kerja (X3)	,198	,115	,217	1,717	,095	,683	1,464

Berdasarkan hasil diatas T_{hitung} Motivasi Kerja (5,018) > t_{tabel} (2,028), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sig. Motivasi (0,000) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. T_{hitung} Stres Kerja (-0,464) < t_{tabel} (2,028), maka H2 ditolak dan H0 diterima. Sig. Stres Kerja (0,645) > alpha (0,05), maka H2 ditolak dan H0 diterima. Artinya, stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. T_{hitung} Komunikasi Kerja (1,717) < t_{tabel} (2,028), maka H3 ditolak dan H0 diterima. Sig. Komunikasi Kerja (0,095) > alpha (0,05), maka H3 ditolak dan H0 diterima. Artinya, komunikasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data diatas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Central Conveyor

Belting Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output coefficient* (Uji T) dimana t_{hitung} (5,018) lebih besar dari t_{tabel} (2,028), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Dalam hal ini Motivasi Kerja yang dilakukan oleh CV. Central Conveyor Belting Jakarta Barat sudah dilakukan dengan baik, maka instansi harus bisa mempertahankan motivasi kerja yang sudah diberikan, agar para karyawan mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai arah yang sejalan sehingga semakin tingginya Motivasi Kerja maka dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Kuswibowo, 2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data diatas dapat diketahui bahwa Stres Kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Central Conveyor Belting Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output coefficient* (Uji T) dimana t_{hitung} (-0,464) lebih kecil dari t_{tabel} (2,028), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,645 lebih besar dari nilai sig 0,05. Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan, maka dapat dikatakan bahwa terdapat variabel selain Stres Kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan lebih besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai arah yang berlawanan sehingga semakin tingginya Stres Kerja maka dapat menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspitaningrum dan Sudarsi, 2024) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data diatas dapat diketahui bahwa Komunikasi Kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Central Conveyor Belting Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output coefficient* (Uji T) dimana t_{hitung} (1,717) lebih kecil dari t_{tabel} (2,028), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,095 lebih besar dari nilai sig 0,05. Komunikasi Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan, maka dapat dikatakan bahwa terdapat variabel selain Komunikasi Kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan lebih besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Komunikasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai arah yang berlawanan sehingga semakin kurangnya Komunikasi

Kerja maka dapat menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Waluya, Evasari, dan Sutapa, 2024) yang menyatakan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Simpulan

Berdasarkan perumusan masalah yang diajukan peneliti, maka terdapat analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis menyampaikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Variabel Komunikasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai peranan yang sangat penting terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, karena semakin tingginya Motivasi Kerja terhadap karyawan maka akan semakin meningkat produktivitas kerjanya. Maka dari ini pihak CV. Central Conveyor Belting Jakarta Barat harus mempertahankan dan mengembangkan program-program yang meningkatkan Motivasi Kerja karyawan seperti memberikan penghargaan dan pengakuan secara teratur kepada karyawan, *insentif finansial*, dan peluang untuk pengembangan karir.

Adanya pengaruh yang negatif ini bisa diartikan bahwa semakin menurunnya tingkat terjadinya Stres Kerja pada seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja Karyawan. Maka dari itu pihak CV. Central Conveyor Belting Jakarta Barat harus melakukan pemantauan rutin seperti melihat kompetensi sumber daya manusia nya terhadap tingkat Stres Kerja, dan melakukan evaluasi terhadap faktor lingkungan kerja untuk memastikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan tidak menimbulkan Stres Kerja, kemudian melakukan tinjauan ulang terhadap kebijakan dan prosedur yang bisa menimbulkan Stres Kerja. Semakin menurunnya Komunikasi Kerja pada seorang karyawan akan memberikan dampak menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan. Maka dari itu CV. Central Conveyor Belting Jakarta Barat harus meningkatkan kualitas komunikasi saat ini didalam organisasi, dan mengidentifikasi hambatan dalam komunikasi seperti adanya kesenjangan generasi dan perbedaan budaya.

Daftar Rujukan

- Adeliya Syita Widyarma dan Askiah. (2022). *Pengaruh Komunikasi terhadap erhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sanggar*. 3(2), 2086–2093. (Jurnal)
- Ananda, et al. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi*. 2(2), 357–363. (Jurnal)
- Ansori, M. B., Karmila, M., & Barlian, B. (2023). *Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Nafaz Collection*. *Jurnal Riset Manajemen Dan*

- Akuntansi*, 3(2), 193–205. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2242> (Jurnal)
- Bima Sandhi Waluya, Aprilia Dian Evasari, & Heru Sutapa. (2024). *Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri*. 2(2), 249–262. (Jurnal)
- Bruce Dame Dhea Berlian dan Veni Rafida. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93> (Jurnal)
- Kuswibowo, C. (2020). Christian 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, 2, 43–49. (Jurnal)
- Ling Sie Ni, Yuliana, Y., Arwin, Utama, T., & Wenry, 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> (Jurnal)
- Muliawan, B. (2021). Peran Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Umkm Bisnis Jasa Di Bulak Kapal Bekasi. *Parameter*, 5(2), 107–116. <https://doi.org/10.37751/parameter.v5i2.153> (Jurnal)
- Ryani Dhyan Parashakti dan Dewi Noviyanti. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Eknomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136. (Jurnal)
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1). (Buku)
- Try Indah Permata Sari, Ni Putu Nursiani, D. Y. S. R. E. F. (2023). *The Effect Of Communication And Work Motivation On Employee*. 153–166. (Jurnal)
- Yunita Puspitaningrum, S. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada Yunita. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msei> (Jurnal)
- Zidan Maulana Ibrahim, Rahmat Hidayat, Saur Panjaitan, A. G. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta*. 9(July), 794–807. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8231309> (Jurnal)