



Pancar Praja Dinata¹
 Nabila Putri Maharani²

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA GEN Z DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting guna memperoleh kinerja pegawai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat dan baik merupakan faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Gen Z di Kota Bandar Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian di lakukan di seluruh pekerja Gen Z di Bandar Lampung dengan jumlah responden sebanyak 160 orang. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan Goglefrom yang dibagikan kepada Gen Z yang bekerja di Kota Bandar Lampung. Teknik pengumpulan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji parsial (T), uji simultan (F), analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja dan selanjutnya komunikasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Secara simultan stres kerja dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Komunikasi Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

Human Resources (HR) is very important in order to obtain employee performance as expected in order to achieve the vision and mission as well as organizational goals. Proper and good management of human resources is a determining factor for the success of a company. This research aims to test the effect of work stress and work communication on work productivity of Gen Z in the city of Bandar Lampung. This type of research is quantitative research. The research was conducted in all of Bandar Lampung with a total of 160 respondents. The data collection technique is to use Goglefrom which is distributed to Gen Z who used to work in Bandar Lampung City. Data collection and analysis techniques using validity test, reliability test, partial test (T), simultaneous test (F), multiple linear regression analysis and coefficient of determination. The results of the research show that partially work stress does not have a significant effect on work productivity and then work communication partially has a significant effect on work productivity. Simultaneously, work stress and work communication have a significant effect on work productivity.

Keywords: Work Stress, Work Communication, Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting guna memperoleh kinerja pegawai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Dalam sebuah perusahaan akan dikatakan sukses dapat dilihat dari produktivitas kerja para karyawannya atau sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugas. Pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat dan baik merupakan faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Bukan cuma dengan peralatan yang modern ataupun sarana prasarana yang memadai untuk mencapai tujuan perusahaan akan tetapi juga tergantung dengan kualitas manusia dalam menjalankan perusahaan (Aisyah, 2021).

^{1,2}Jurusan Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia
 Email: pancardinata@gmail.com

Menurut (Maharani, 2022) pekerja merupakan orang yang bekerja di suatu perusahaan atau tempat lain, pekerja tersebut diberi upah atau imbalan karena telah menggunakan tenaga dan/atau keahlian yang dimiliki selama bekerja, dalam kata lain pekerja adalah tenaga kerja yang sudah bekerja di suatu perusahaan atau tempat lain dengan menerima upah atau imbalan. Pekerja di Bandar Lampung memiliki Populasi sebanyak 4.595.900 orang pada tahun 2024 yang menjadikan peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, angka ini menunjukkan dalam menghadapi persaingan mendorong pertumbuhan produktivitas yang berdampak pada perekonomian di Indonesia (Khoriah, 2024).

Saat ini Bandar Lampung lebih diutamakan mencari pekerja generasi Z, generasi Z mengacu pada generasi yang lahir antara 1995-2010, setelah generasi millennium atau gen Y. Karena generasi Z tumbuh di era teknologi modern dan semua menggunakan teknologi berbasis internet yang memudahkan kehidupan sehari-hari dengan berbagai kemudahan memberikan keuntungan yang dirasakan generasi Z (Mahardika et al, 2022). Generasi Z memiliki kesamaan dengan generasi milineal atau generasi Y, tetapi generasi Z atau dikenal disebut dengan Generation ini mampu memperhatikan beberapa kegiatan dalam satu waktu (multi-tasking) seperti menjalankan social media menggunakan ponsel, browsing menggunakan PC, dan mendengarkan music menggunakan headset. Segala hal yang dilakukan oleh generasi Z selalu berkaitan dengan dunia maya. Oleh sebab itu kepribadian, nilai-nilai pandangan bahkan tujuan hidupnya pun sangat dipengaruhi oleh teknologi dan internet (Putri, 2024).

Catatan Badan Pusat Statistika Kota Bandar Lampung dengan jumlah 731.39 orang yang berusia 15-19 tahun, 727.57 orang berusia 20-24 tahun dan 746,73 orang berusia 25-29 tahun. Generasi Z termasuk dari ketiga kelompok usia tersebut yaitu usia 15-26 tahun saat ini dan jumlahnya akan terus meningkat.

Sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan (Setiawan, 2021).

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien maka perusahaan membutuhkan karyawan didalamnya guna mencapai tujuan tersebut. Banyak perusahaan yang melakukan upaya agar Sumber Daya Manusia (SDM) semakin baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu dapat digunakan sebagai sebuah cara guna menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara tertentu (Adipradana, 2021). Di zaman globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan atau mempertahankan produktivitas kerja karyawan dan memiliki potensi yang mendukung keberhasilan perusahaan.

Menurut Sari (2020) produktivitas kerja menyatakan bahwa target produksi selalu terpenuhi akan tetapi harus lembur. Cemilan produktivitas kerja berasal dari sikap mental yang baik dari dalam diri sendiri. Beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja yaitu tekanan saat bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian serupa yang dilakukan oleh (Zulkarnaen, 2021) stres kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penurunan produktivitas kerja. Akan tetapi penelitian yang dilakukan (Masdaryanto, 2022) berlawanan dengan penelitian sebelumnya, dimana penelitian tersebut menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh stress kerja akan tetapi pada kenyataannya produktivitas kerja dapat berjalan dengan baik.

Faktor komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Berdasarkan definisi ini baik individu, kelompok atau organisasi dapat bertindak sebagai pengirim/sender maupun penerima/receiver.

Gen Z dikenal sebagai generasi yang kreatif dan inovatif. Menurut survei yang dilakukan oleh (Harris Poll, 2020), sebanyak 63% Gen Z tertarik untuk melakukan beragam hal kreatif setiap harinya. Kreativitas tersebut turut dibentuk dari keaktifan Gen Z dalam komunitas dan

sosial media. Hal ini relevan dengan sejumlah studi yang mengidentifikasi bahwa Gen Z memiliki karakteristik yang erat dengan teknologi (digital native), sebagaimana mereka lahir di Era ponsel pintar, tumbuh bersama dengan kecanggihan teknologi komputer, dan memiliki keterbukaan akan akses internet yang lebih mudah dibandingkan dengan generasi terdahulu.

Menurut (Mahardika et al, 2022) saat memasuki dunia kerja generasi Z lebih rentan mengalami stres kerja dan komunikasi kerja. Stres kerja yang dialami oleh gen z akan berdampak terhadap semangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Meta analisis dari 15 studi primer Nadzif & Yudiarso (2021) stres kerja kurang berkorelasi secara langsung dengan kinerja. Selain itu, meta analisis dari 14 studi menunjukkan ada hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja (Hapsari, 2020).

Selain stres kerja, komunikasi juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sagala (2020) akibat stres pada diri seseorang karyawan menimbulkan menurunya kinerja sehingga dapat mengencam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan, yang akhirnya mengencam peleksanaan tugas-tugasnya Selain komunikasi kerja. Stress kerja juga sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kerja para pegawai, apabila pegawai merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan maka akan berdampak buruk dalam pengelolaan kantor dan tidak dapat melayani dengan baik, sehingga kantor tersebut harus menemukan solusi untuk memecahkan masalah tersebut.

Menurut Bagas (2021) Komunikasi sangat penting untuk meningkatnya produktivitas kerja , produktivitas yang baik tercipta karena komunikasi kerja yang efektif yang telah diterapkan dan telah diciptakan oleh perusahaan sendiri, agar para karyawan yang telah mendapatkan perintah atau tugas-tugas yang telah mendapatkan perintah atau tugas dapat baru dapat mengerjakannya dengan baik dan benar. Kedua hal tersebut saling berhubungan dikarenakan dalam perusahaan harus ada kerja sama yang baik antar anggotanya untuk menjalankan dan menghidupkan perusahaan, agar perusahaan lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Alasan peneliti melakukan studi pada gen Z lebih mengarah pada keadaan emosional mereka yang belum stabil dan paling mudah merasa tertekan. Tekanan kerja yang berlebihan menjadi pemicu stress, keadaan stress yang berlarut-larut menyebabkan karyawan tidak fokus dalam melaksanakan karyawan tidak fokus dalam melaksanakan tugasnya. Stres kerja yang dialami Gen Z tentunya akan mempengaruhi semangat dalam bekerja yang dimana akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Gen Z di Bandar Lampung. Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi para pembaca dan memberikan kesimpulan atau hasil akhir dari penelitian.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut antara variabel independen dan variabel dependen, metode ini dilakukan dengan pendekatan korelasi (correlation study) dan deskriptif yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel- variabel yang ada, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023).

Populasi dalam penelitian ini tidak terbatas karena jumlah responden di Bandar Lampung tidak diketahui pasti. Sampel responden ditentukan dengan menggunakan Non-Probability Sampling, dimana Teknik pengambilan sampel tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2023). Jenis sampling yang digunakan adalah Purposive sampling, dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu atau ciri-ciri spesifik (Sugiyono, 2023).

Adapun kriteria yang ditetapkan untuk dapat menentukan sampel dalam penelitian ini yaitu pekerja Gen Z di Bandar Lampung. Penentuan jumlah sampel berdasarkan teori Hair & Alamer (2022) yang menyatakan bahwa dibutuhkan 5 kali jumlah pernyataan sehingga didapat jumlah minimum sampel yang sebaiknya dipakai yaitu 5-10 kali dari jumlah seluruh indikator. Rumus dikalikan dengan faktor 10. Dalam konteks ini, penelitian menggunakan 16 indikator, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 responden.

Teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuisioner, sumber data berasal dari data primer yaitu sumber data berasal dari hasil kuisioner beberapa pekerja Gen Z di Bandar Lampung, selain itu data sekunder yang didapatkan dari beberapa jurnal peneliti terdahulu. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Terdapat 5 skala yang digunakan yaitu SS = Sangat Setuju (5), S= Setuju (4), CS= Cukup Setuju (3), TS= Tidak Setuju (2), STS= Sangat Tidak Setuju (1).

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Serta pengujian hipotesis berupa Uji Parsial (T), Uji Simultan (F) dan Uji Koefisien Determinasi (R²). Penelitian melakukan pengolahan dan analisis data peneliti menggunakan program aplikasi IBM SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Pernyataan	Keterangan	Frekuensi	Presentase
Apakah kamu seorang pekerja?	Iya	160	94,1%
	Tidak	10	5,9%
Apakah kamu seorang Gen Z (lahir tahun 1995-2010)	Iya	160	94,1%
	Tidak	10	5,9%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	85	53,1%
	Perempuan	75	46,9%
Usia	17-19 Tahun	20	12,5%
	20-24 Tahun	79	49,4%
	25-29 Tahun	61	38,1%
Pekerjaan	Freelance	25	15,6%
	Wirausaha	18	11,3%
	Barista	14	8,8%
	Kasir	12	7,5%
	Pegawai Swasta	12	7,5%
	Dan lain-lain	79	49,3%
Pendapatan	<1.000.000	2	1,2%
	1.000.000-2.000.000	20	12,5%
	2.100.000-3.000.000	66	41,3%
	>3.000.000	72	45%
Tingkat Pendidikan	SD	1	0,6%
	SMP	8	5%
	SMA	59	36,9%
	D3	24	15%
	S1	68	42,5%

Sumber : Hasil Menjawab Kusioner, 2025

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, mayoritas responden adalah pekerja sebanyak 94,1%, yang menunjukkan bahwa sampel penelitian ini didominasi oleh individu yang sudah terlibat dalam dunia kerja. Hal ini penting untuk memberikan gambaran bahwa hasil penelitian ini relevan dengan populasi pekerja muda, terutama yang termasuk dalam generasi Z (lahir tahun 1995-2010) yang juga mendominasi sebesar 94,1%. Penelitian ini didukung oleh beberapa kajian terdahulu yang meneliti karakteristik responden dalam konteks sosial dan ekonomi. Misalnya, penelitian oleh Santoso (2020) yang menemukan bahwa karakteristik demografis seperti usia dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap perilaku konsumsi generasi Z di Indonesia. Hasil tersebut sejalan dengan data karakteristik responden penelitian ini yang mayoritas berusia 20-24 tahun dan memiliki pendidikan tinggi.

Dari segi jenis kelamin, responden laki-laki lebih banyak sebanyak 53,1%, sementara perempuan sebanyak 46,9%, sehingga distribusi gender dalam penelitian ini relatif seimbang dan dapat mewakili perspektif kedua kelompok. Penelitian oleh Rahmawati (2020) menekankan bahwa distribusi jenis kelamin yang seimbang penting untuk mendapatkan perspektif holistik dalam studi sosial.

Usia responden terbagi ke dalam tiga kelompok utama, yaitu 17-19 tahun (12,5%), 20-24 tahun (49,4%), dan 25-29 tahun (38,1%). Mayoritas berada pada rentang usia 20-24 tahun, yang

menunjukkan penelitian ini menitikberatkan pada kelompok usia muda yang sedang memasuki atau menjalani dunia kerja.

Sebagian besar responden (49,3%) memiliki jenis pekerjaan lain-lain di luar kategori utama yang disebutkan, menunjukkan keberagaman latar belakang profesi. Pekerjaan sebagai freelancer (15,6%), wirausaha (11,3%), dan barista (8,8%) merupakan yang paling dominan setelahnya. Jenis pekerjaan ini menunjukkan kecenderungan responden yang mayoritas adalah Gen Z memilih pekerjaan fleksibel dan tidak terikat, sesuai dengan karakteristik generasi ini (Nugroho, 2022).

Untuk tingkat pendapatan, responden tersebar dengan variasi cukup merata, namun mayoritas berpenghasilan di atas Rp3.000.000,- (45%) dan Rp2.100.000-3.000.000,- (41,3%), menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendapatan menengah ke atas sesuai dengan kategori pekerjaan mereka. Penelitian oleh Wijaya (2021) menunjukkan bahwa tingkat pendapatan berperan penting dalam menentukan preferensi dan kebiasaan belanja online pada pekerja muda. Temuan ini mendukung distribusi pendapatan responden penelitian ini yang mayoritas berada pada kisaran pendapatan menengah ke atas.

Dalam hal pendidikan, responden didominasi oleh lulusan strata 1 (S1) sebanyak 42,5%, diikuti oleh SMA (36,9%) dan D3 (15%). Hal ini menggambarkan tingkat pendidikan responden yang relatif tinggi, sehingga hasil penelitian ini dapat mencerminkan pandangan dan persepsi dari kalangan yang berpendidikan baik.

Dengan demikian, karakteristik responden yang terkumpul dalam penelitian ini sudah representatif dan sesuai dengan konteks penelitian, serta mendukung validitas hasil penelitian yang akan dianalisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Stress Kerja (X1)	P1	0,820	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P2	0,673	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P3	0,825	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P4	0,760	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P5	0,739	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P6	0,494	0,155	r hitung > r tabel	Valid
Komunikasi Kerja (X2)	P1	0,563	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P2	0,645	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P3	0,738	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P4	0,357	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P5	0,793	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P6	0,631	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P7	0,636	0,155	r hitung > r tabel	Valid
Produktivitas Kinerja (Y)	P1	0,663	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P2	0,585	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P3	0,749	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P4	0,440	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P5	0,763	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P6	0,583	0,155	r hitung > r tabel	Valid
	P7	0,285	0,155	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan Tabel 2. diatas menunjukkan terdapat 3 variabel yang menjadi bahan penelitian dari ketiga variabel yang diteliti memiliki item pertanyaan rata-rata 7 kecuali pada stres kerja terdapat 6 item pertanyaan. Dari masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel maka datanya yang didapat dilapangan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Of Value	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0,818	0,60	Reliabel
Komunikasi Kerja (X2)	0,743	0,60	Reliabel
Produktivitas Pekerja (Y)	0,691	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan Tabel 3. diatas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai cronbah's alpha lebih besar daripada 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,117	,825		,000
	Stres Kerja	,025	,025	,984	,327
	Komunikasi Kerja	,840	,023	,945	36,690 ,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Hasil Olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 1, didapatkan persamaan regresi linear berganda yakni sehingga diperoleh $Y = 4,117 + 0,025 X_1 + 0,840 X_2 + e$. Dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 4,117 merupakan nilai konstanta atau nilai ketika variabel produktivitas pekerja belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel Stres Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2). Nilai (e) menunjukkan variabel penganggu atau kesalahan standar di luar model yang sedang diteliti. Jika variabel independen tidak hadir, maka variabel Produktifitas Kerja tidak akan mengalami perubahan.

Nilai b1 (koefisien regresi untuk X1) sebesar 0,025 menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktifitas kerja, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel stres kerja akan berdampak pada produktifitas kerja sebesar 0,025, dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini tetap konstan. Nilai b2 (koefisien regresi untuk X2) sebesar 0,840 menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap produktifitas kerja, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel stres kerja akan berdampak pada produktifitas kerja sebesar 0,840, dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini tetap tidak dipertimbangkan.

Tabel 5. Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Keputusan
H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja Gen Z	0,984	1,655	,327	Ditolak
H2: Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja Gen Z	36,690	1,655	,000	Diterima

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Pertama, dalam pengujian hipotesis H1, ditemukan bahwa nilai (sig) untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,327 yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t hitung 0,984, yang lebih kecil dari t tabel 1,655. Oleh karena itu, H1 ditolak, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari X1 terhadap Y.

Hasil dalam pengujian hipotesis H2, ditemukan bahwa nilai (sig) untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung 36,690, yang lebih besar dari t tabel 1,655. Oleh karena itu, H2 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari X2 terhadap Y.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2001,490	2	1000,745	676,399	,000 ^b
Residual	232,285	157	1,480		
Total	2233,775	159			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Stres Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Hasil uji F pada tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, secara nilai F hitung sebesar 676,399 yang lebih besar dari nilai F tabel 3,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, mengidentifikasi adanya pengaruh simultan dari X1 dan X2 terhadap Y.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,896	,895	1,21635

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Stres Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil output SPSS yang terdapat pada Tabel 9, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,895 atau 89,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Komunikasi Kerja dan Stres Kerja, secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 89,5% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja

Hasil pengujian hipotesis dapat diinformasikan bahwa tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pekerja menghasilkan T hitung $< T$ tabel sebesar $0,984 < 1,655$ dan nilai signifikansi sebesar $0,327 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pekerja. Koefisien sebesar 0,025, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun sangat lemah terhadap produktivitas. Artinya, setiap peningkatan satu satuan stres kerja hanya akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,025 satuan, sehingga pengaruhnya relatif kecil dan dapat dikatakan hampir tidak signifikan.

Fenomena ini dapat terjadi karena pada kenyataannya sebagian pekerja justru mampu menjadikan tekanan kerja sebagai motivasi tambahan untuk menyelesaikan tugas. Dalam kadar tertentu, stres dapat menjadi eustress atau stres positif yang mendorong kedisiplinan, fokus, dan daya juang pekerja, sehingga tidak selalu berdampak negatif terhadap produktivitas.

Hasil ini didukung oleh penelitian Rahmawati (2021) yang menemukan bahwa stres kerja tidak selalu menurunkan produktivitas, khususnya pada karyawan muda yang lebih resilient dan terbuka terhadap perubahan. Penelitian Pratama & Lestari (2020) juga menyatakan bahwa tingkat stres kerja moderat dapat meningkatkan motivasi dan kecepatan kerja. Sementara itu, Harmen et al. (2024) menunjukkan bahwa stres kerja hanya berpengaruh signifikan pada pekerja dengan jam kerja berlebih dan dukungan organisasi yang rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa dampak stres terhadap produktivitas sangat bergantung pada konteks individu dan lingkungan kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Pekerja

Hasil pengujian hipotesis dapat diinformasikan bahwa adanya pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas pekerja menghasilkan T hitung $> T$ tabel sebesar $36,690 > 1,655$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas pekerja. Koefisien sebesar 0,840, hal ini menunjukkan

bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap produktivitas. Artinya, setiap peningkatan satu satuan komunikasi kerja akan meningkatkan produktivitas pekerja sebesar 0,840 satuan. Dengan demikian, komunikasi kerja menjadi faktor penting yang mampu mendorong peningkatan produktivitas.

Fenomena ini terlihat jelas dalam dunia kerja, di mana komunikasi yang lancar dan terbuka dapat mengurangi kesalahpahaman, mempercepat penyelesaian masalah, serta meningkatkan kolaborasi antar karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang terhambat sering kali menimbulkan konflik, keterlambatan pekerjaan, bahkan penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi dengan sistem komunikasi yang baik biasanya memiliki kinerja yang lebih unggul.

Penelitian terdahulu oleh Susanto (2020) juga menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang efektif berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, karena memudahkan penyampaian instruksi, mempererat hubungan antar rekan kerja, dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan temuan Fasihah et al. (2024) yang menegaskan bahwa komunikasi kerja yang terbuka mampu memperkuat koordinasi tim dan berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian Harmen et al. (2024) juga menyatakan bahwa komunikasi menjadi salah satu variabel dominan yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas pekerjanya.

Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja

Hasil pengujian hipotesis dapat diinformasikan bahwa adanya pengaruh stres kerja dan komunikasi kerja terhadap produktivitas pekerja menghasilkan F hitung $> F$ tabel sebesar $676,399 > 3,05$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan komunikasi kerja terhadap produktivitas pekerja. Sementara itu, komunikasi kerja yang efektif menciptakan pemahaman bersama, memperlancar koordinasi, serta mengurangi kesalahpahaman sehingga kinerja menjadi lebih optimal (Susanto, 2020). Dengan demikian, kombinasi stres kerja yang bersifat fungsional dan komunikasi kerja yang baik terbukti dapat meningkatkan produktivitas pekerja secara signifikan.

Fenomena ini banyak dijumpai di lingkungan kerja modern, di mana dinamika pekerjaan dengan target tinggi sering memunculkan tekanan (stres) yang, apabila dikelola dengan baik, justru mendorong karyawan untuk lebih fokus dan produktif. Namun, keberhasilan memanfaatkan stres fungsional tersebut sangat bergantung pada kualitas komunikasi kerja yang terjalin dalam organisasi. Komunikasi yang efektif membantu mengurangi beban psikologis, membangun rasa kebersamaan, serta mempercepat penyelesaian masalah, sehingga dampak stres dapat diarahkan menjadi energi positif untuk bekerja lebih baik.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa stres kerja dalam kadar tertentu tidak selalu menurunkan produktivitas, terutama pada karyawan muda yang adaptif. Pratama & Lestari (2020) juga menegaskan bahwa stres kerja yang moderat dapat memicu motivasi, terutama bila ditunjang oleh komunikasi kerja yang terbuka. Fasihah et al. (2024) menambahkan bahwa komunikasi yang baik terbukti meningkatkan koordinasi tim, mengurangi konflik, dan secara langsung meningkatkan produktivitas. Hal ini diperkuat oleh Harmen et al. (2024) yang menemukan bahwa kombinasi antara manajemen stres yang sehat dan komunikasi yang efektif menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel Stres kerja dan Komunikasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Variabel Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Stres kerja, tidak akan meningkatkan Produktifitas Kerja. Hal ini dikarenakan Gen Z merasa memiliki standar Stres Kerja, saat tidak memenuhi standar Gen Z maka dapat memicu kurangnya Produktifitas Kerja. Variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Komunikasi Kerja, maka akan semakin rendah Produktifitas Kerja. Hal ini dikarenakan Gen Z merasa memiliki standar Komunikasi, hal ini dikarenakan Gen Z membutuhkan Komunikasi yang baik agar rekan kerja merasa nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Achila Maharani, dan Mei Retno Adiwati. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Millenium Pharmacon International TBK." *Journal of Management & Business* 6(1):856–64. doi: 10.37531/sejaman.v6i1.4067.
- Adit Putra Mahardika, (2022), Gambaran Kecemasan Pada Remaja Dalam Menghadapi Pembelajaran tatap Muka Di Masa Pandemi Covid-19, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Adipradana, M., dan Andriyani, A. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan)". *Diponegoro Journal Of Management*, 10 (1). 1-13. (<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>). Diakses Pada 1 Agustus 2022.
- Agatha, C. M. N. (2020). Pengukuran Beban Kerja Mental Menggunakan Metode Nasa-Tlx Pada Sopir Angkutan Umum Di Kota Malang (Doctoral dissertation, Institut Teknologi Nasional Malang).
- Aisyah, A. N., & Winarno, A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Karya (Persero). *eProceedings of Management*, Vol.8 No.5.
- Aji, S. P., Nugroho, F. S., & Rahardjo, B. (2023). Promosi Dan Pendidikan Kesehatan Di Masyarakat (Strategi Dan Tahapannya) (N. Sulung, Ed.; Cetakan Pertama). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Akerina, J. R., & Wibowo, D. H. (2022). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa. *Humanlight Journal of Psychology*, 3(1), 1–14.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ketiga belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Aulya, R. (2022). Hubungan antara beban kerja Mental dan Dukungan Keluarga terhadap stres kerja pada pengemudi ojek online komunitas KBGB Siliwangi Bogor Tahun 2022 (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job Demands–Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 491–512. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044923>
- Budiasa, I Komang. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya. Cetakan Ke-1. Purwokerto: CV. Pena Persada
- Degatha Reginisa, 2021 Pengaruh Stress Kerja, Promosi Jabatan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasamarga Related Business UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1 [www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]
- Dewi, I. G. A. R. P., & Jayanti, L. S. E. (2021). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Pada Stress Kerja Dan Dampaknya Terhadap Perilaku Reduksi Kualitas Audit. KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi, 13(1), 25-30.
- Downs, C. W., & Adrian, A. D. (2020). Assessing organizational communication: Strategic communication audits. Guilford Publications.
- Edi Soetrisno, Dwatmadji, & Tatik Suteky. 2021. Dietary Curcuma sp supplementation on meat quality of Bali cattle fed with fermented palm oil sludge. *International Journal of Engineering Science Invention (IIESI)* ISSN (Online): 2319-6734, ISSN (Print): 2319-6726 www.ijesi.org |Volume 11 Issue 1 Series
- Efendi, S., Sugiono, E., & Masdaryanto, M. (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai direktorat jenderal pajak kanwil DJP Jakarta khusus KPP Badan dan Orang Asing. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5(2), 632-642.
- Efrizal & Wiwin. (2020). Persepsi Dan Pola Konsumsi Remaja Selama Pandemi Covid-19. Ekotonia: Jurnal Penelitian Biologi, Botani, Zoologi Dan Mikrobiologi Vol 05 No 2, 43–48.
- Fasihah, N., Astuti, T., & Kurniawan, A. (2024). Pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship and Business Review (JECMER)*, 2(3), 72–84. <https://jurnal.erajiterasi.com/index.php/jecmer/article/view/181>

- Hair, J.F. et al. (2022) Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS SEM) Using R, Practical Assessment, Research and Evaluation.
- Harmen, H., Darmawan, I. G. B., & Indrayani, D. (2024). Peranan efektif komunikasi kerja, konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dalam menguatkan produktivitas karyawan perusahaan perak Tom's Silver Yogyakarta. Economic Reviews Journal, 3(3), 109–120. <https://www.mes-bogor.com/journal/index.php/mrj/article/view/272>
- Harris Poll, (2024). The State of Business Communication in 2024
- Kartika, S. E., Puspitasari, W., & Khoriah, D. M. (2023). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Analisa Good Corporate Governance Terhadap Tax Avoidance. Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi, 1(2), 86–104.
- McKinsey, “The state of ai in 2023: Generative ai’s breakout year,” McKinsey, 08 2023. [Online]. Available: <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-in-2023-generative-ais-breakout-year>
- Mella Mahardika, 2022. Hubungan Dukungan Keluarga Dan Motivasi Klien Dengan Kepatuhan Minum Obat Pada Penderita Hipertensi Di Wilayah Kerja Puskesmas Pasar Kemis UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Studi keperawatan Program Sarjana [www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]
- Muhammad Bagas Wicaksono, 2021 Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Penggunaan M-Banking Mandiri Di Jakarta Selatan UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1 [www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Infimedia Solusi Humanika Bandung divisi inbound call center). Jurnal Mitra Manajemen, 4(3), 352-362.
- Obbarius, N., Fischer, F., Liegl, G., Obbarius, A., & Rose, M. (2024). Versi modifikasi konsep stres transaksional menurut Lazarus dan Folkman telah dikonfirmasi dalam sampel pasien rawat inap psikosomatis. Frontiers in Psychology, 12, 584333. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.584333>
- Putri, C. P., & Muhammad, A. H. (2024). Trait kepribadian openness to experience dan career exploration pada mahasiswa program studi psikologi Universitas Negeri Semarang. JURNAL PSIKOLOGI POSEIDON, 7(1), 52–68. <https://doi.org/10.30649/jpp.v7i1.123>
- Rahmawati, D. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(2), 145–156.
- Roni, Koneri., Pience, V, Maabuat., Meis, Nangoy. (2020). The distribution and diversity of butterflies (lepidoptera: rhopalocera) in various urban forests in north minahasa regency, north sulawesi province, indonesia. Applied Ecology and Environmental Research, doi: 10.15666/AEER/1802_22952314
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejemuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan), 9(2), 162. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>.
- Saleh, Lalu Muhammad., Syamsiar S. Russeng., & Istiana Tadjuddin., (2020) Manajemen Stres Kerja, (Edisi 1, Cetakan Pertama)
- Setiawan, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi PT Pertamina Retail. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadipayana, 9(1).
- Simanjuntak, S. (2007). Pengelolaan Perkebunan. FB-USU.Medan.
- Sibti Umar J, Ginanjar R, Listyandini R. Analisis Paparan Kebisingan Terhadap Stress Kerja Pada Tenaga Kerja Pengolahan Kelapa Sawit Ptpn Viii Pks 2 Cikasungka Kabupaten Bogor. Promotor. 2021;4(4):329–37.
- Sugiyono. 2023. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Susanto, R. (2020). Komunikasi organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Ilmu Komunikasi, 17(1), 23–34.