

## PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN LOFT INTERIOR

Ayu Istianik  
aiiuiastianik@gmail.com  
Aniek Wahyuti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Companies are really dependent on the good and bad quality of their human resources. Therefore, the implementation of human resource development is needed to improve employees' performance. This research aimed to find out the effect of motivation, communication, and work stress on employees' work productivity at Loft Interior. The population was employees at Loft Interior. The research was causal-comparative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling in which all populations became the research sample. In line with that, there were 63 respondents in the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 23. Based on the classical assumption test, there was no irrelevant variable. Meanwhile, from the hypothesis test, motivation had a significant effect on employees' work productivity at Loft Interior. Likewise, communication had a significant effect on employees' work productivity at Loft Interior. In contrast, work stress had an insignificant effect on employees' work productivity at Loft Interior.*

**Keywords:** *motivation, communication, work stress, productivity.*

### ABSTRAK

Perusahaan sangat tergantung pada baik dan buruknya sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu pelaksanaan suatu pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior. Populasi yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan Loft Interior. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior.

**Kata Kunci:** motivasi, komunikasi, stres kerja, produktivitas.

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana, kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang diharapkan. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan sangat tergantung pada baik dan buruknya sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu pelaksanaan suatu pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mereka dapat lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengatasi masalah mengenai sumber

daya manusia, perusahaan perlu mengarahkan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Loft Interior merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang arsitektur dan saat ini tidak hanya fokus pada bidang arsitektur, tetapi mencangkup pada semua bidang yaitu *design and build* asitektur, desain *interior* dan perdagangan furnitur. Saat ini, Loft Interior dihadapi permasalahan dengan rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan, Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka Loft Interior dituntut untuk mampu mengembangkan produktivitas kerja kayawannya agar mampu memiliki daya saing yang tinggi sehingga target perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah data produktivitas kerja Loft Interior yang dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Produktivitas Kerja Loft Interior tahun 2021**

Bulan	Target	Permintaan
Juli	8 project	3 project
Agustus	8 project	5 project
September	8 project	7 project
Oktober	8 project	4 project
Nopember	8 project	3 project
Desember	8 project	3 project

Sumber: Loft Interior, 2022

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2021 Loft Interior tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Produksi tertinggi terjadi pada bulan September 2021, namun pada bulan Oktober - Desember 2021 Loft Interior mengalami penurunan drastis dalam melayani permintaan pelanggannya. Hal ini terlihat jelas bahwa adanya permasalahan yang terjadi dengan pelayanan Loft Interior sehingga perusahaan tidak mampu bersaing dengan para pesaingnya sebab pelanggan beralih untuk tidak menggunakan jasa Loft Interior. Apalagi dalam persaingan pasar menuntut perusahaan cermat dalam produksi sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Turunnya produktivitas kerja karyawan Loft Interior juga diduga kurangnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan para karyawan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai.

Produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien (Sinungan, 2014:12). Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Untuk itu, perusahaan harus mampu memperbaiki produktivitas karyawan dengan memberikan motivasi, menjalin komunikasi yang baik serta mengurangi tingkat stress kerja yang ada pada karyawan.

Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi guna untuk memberikan kontribusi positif terhadap semua aktivitas perusahaan. Motivasi adalah kekuatan dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo, 2015:187). Semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan maka semakin tinggi semangat kerja yang mereka miliki untuk melaksanakan tugas yang dibebankannya sehingga produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Hal ini didukung oleh Adinugroho (2019), Cherny dan Kartikasari (2017), serta Ginting *et al.*, (2002) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Lukman (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendukung lancarnya produktivitas kerja karyawan. Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan (Wibowo, 2014:165). Peran dan fungsi komunikasi sering diabaikan dalam perusahaan yang mengakibatkan terjadinya kesalah pahaman antara atasan dan karyawan maupun antar karyawan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi yang terjalin di perusahaan maka akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan yang semakin tinggi.

Hal ini didukung oleh Fandi *et al.*, (2017) serta Ginting *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Lustono dan Hasnaeni (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang tinggi akan mengakibatkan karyawan tidak mampu untuk bekerja dengan baik dan nyaman sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Stres kerja akan memicu karyawan tidak betah bekerja dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan.

Hal ini didukung oleh Adinugroho (2019) serta Wibowo dan Lisen (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Cherny dan Kartikasari (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior?; (2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior?; (3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior; (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior; (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Sinungan (2014:12) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Produktivitas merupakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Produktivitas kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisien kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

### **Motivasi**

Motivasi menjadi perhatian yang utama karena motivasi dilakukan sebagai upaya penguatan perubahan perilaku dan bukan pada pemenuhan kebutuhan. Motivasi adalah

kekuatan dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo, 2015:187). Tujuan seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan gaji, yang selanjutnya gaji tersebut digunakan untuk membeli segala kebutuhan hidupnya, dengan demikian motivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi karyawan adalah masalah kompleks yang pasti dihadapi oleh setiap organisasi di dunia ini.

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Menurut Wibowo (2014:165) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Pentingnya komunikasi dalam hubungan dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya waktu yang dipergunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Apabila proses komunikasi dalam bekerja antar karyawan terjadi tanpa ada permasalahan yang mempengaruhinya maka hal ini akan menjadi pendorong bagi karyawan mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

### **Stres Kerja**

Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Bangun (2014:312) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih semangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Adinugroho (2019), Cherny dan Kartikasari (2017), serta Ginting *et al.*, (2002) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:155) komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Hal itu dimaksudkan agar produktivitas kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen dapat berjalan lebih efisien dan lancar. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fandi *et al.*, (2017) serta Ginting *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

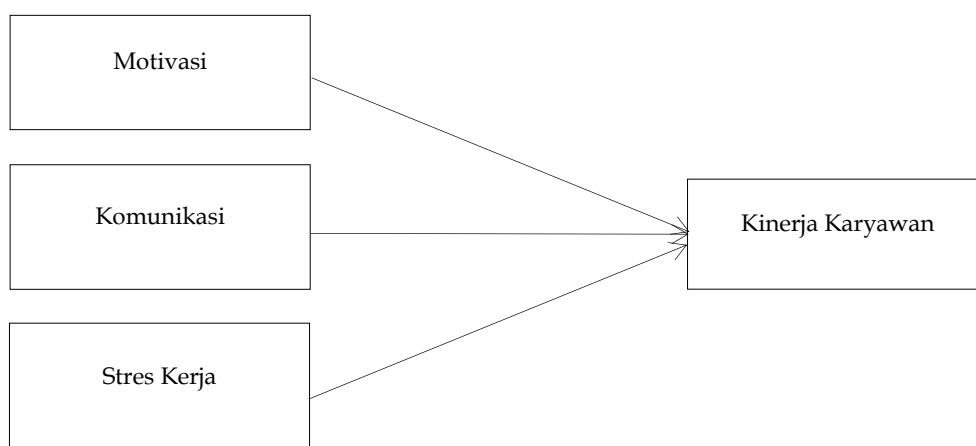
### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat stres kerja karyawan, apabila tingkat stressnya tinggi maka kinerjanya akan menurun. Tapi sebaliknya, jika tingkat stres kerja ini bisa dikontrol dan dikendalikan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Menurut Badeni (2014:70), jika stres terlalu tinggi kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja. Seorang karyawan kehilangan daya atau kemampuan untuk mengatasi permasalahan, menjadi tidak mampu membuat berbagai keputusan, dan kinerja menjadi titik nol, karyawan mengalami kehancuran, terlalu sulit untuk bekerja, mogok dan menolak untuk berangkat bekerja untuk menghadapi stres. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adinugroho (2019) serta Wibowo dan Lisen (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoretis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan ini yaitu kasual komparatif (*casual comparative research*). Kasual komparatif merupakan penelitian yang meneliti hubungan sebab dan akibat pada dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal dari mana variabel independen diturunkan dan kesimpulan secara keseluruhan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antara motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Melalui penelitian ini akan dibangun sebuah teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol gejala. Populasi yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan Loft Interior.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling*. *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017:156). Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdiri dari: produksi beced 13 orang, produksi kayu 17 orang, produksi *finishing* 21 orang, *quality control* 3 orang, *purceshing* 1 orang, *warehouse* 1 orang, keuangan 1 orang, supir 2 orang dan tenaga *packing* 4 orang, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer. Data primer yang dimaksud dalam penulisan ini merupakan karakteristik dan pendapat yang diberikan langsung dari karyawan Loft Interior sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang lebih efisien jika peneliti telah memahami variabel yang akan diteliti dan tahu tanggapan dari responden. Untuk mengukur hasil tanggapan responden maka peneliti ini diperlukan skala, yaitu skala *likert*. Skala ini menggunakan nilai skor untuk mengukur jawaban yang mendukung diberi skor tinggi sedangkan untuk jawaban kurang mendukung diberi skor rendah.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun yang menjadi variabel independen adalah motivasi, komunikasi dan stres kerja, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Adapun definisi operasional variabel yaitu:

#### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja merupakan jumlah output yang dihasilkan karyawan Loft Interior dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Simamora (2014:612) adalah: a) Kuantitas kerja; b) Kualitas kerja; c) Ketepatan waktu.

#### **Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan para karyawan Loft Interior agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga tercapainya tujuan pribadi dan perusahaan. Adapun indikator motivasi menurut Hasibuan (2016:154) adalah: a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*); b) Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security Needs*); c) Kebutuhan sosial (*Social Needs*); d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*); e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*).

#### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan proses dalam pengaturan Loft Interior dalam rangka memelihara manajemen dan para karyawan untuk dapat bertukar informasi. Adapun indikator komunikasi menurut Wibowo (2014:171) adalah: a) Kemudahan dalam memperoleh informasi; b) Intensitas komunikasi; c) Efektivitas komunikasi; d) Tingkat pemahaman pesan; e) Perubahan sikap.

#### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan keadaan yang muncul dari karyawan Loft Interior yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang di terima. Adapun indikator stres kerja menurut Handoko (2013:200): a) Beban kerja; b) Ambiguitas peran; c) Konflik peran.

#### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Validitas merupakan ukuran ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:12). Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah apakah variabel atau pernyataan yang diajukan kepada responden telah mewakili segala informasi yang harus diukur. Pengujian validitas yang

digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas menurut Ghazali (2016:53) yaitu jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan apakah instrumen yang digunakan dalam hal penelitian ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak dengan responden yang sama yang menunjukkan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan dalam kuesioner yang telah dinyatakan kevalidannya. Metode tersebut melakukan pengukuran reliabilitas berpedoman dengan cronbach alpha. *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016: 43), yaitu jika koefisien *cronbach alpha* > 0,7 maka pertanyaan dinyatakan valid.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2016:13) regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Penelitian ini regresi linier berganda menguji pengaruh antara motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$PK = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 KK + \beta_3 SK + e$$

Keterangan :

- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien Regresi
- PK : Produktivitas Kerja Karyawan
- MK : Motivasi
- KK : Komunikasi
- SK : Stres Kerja
- e : *Standart error*

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan *probability plot* menurut Ghazali (2016: 156) yaitu jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator independen (Ghozali, 2016:105). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel - variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar semua variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu jika nilai *tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian

dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik – titik hasil pengolahan data antara *ZPRED* dan *SRESID* menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. (Ghozali, 2016:134).

## Uji Kelayakan Model

### Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah model penelitian yang terdiri dari variabel motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan layak untuk digunakan penelitian. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai F hitung  $< 0,05$  menunjukkan bahwa model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai F hitung  $> 0,05$  menunjukkan bahwa model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini uji koefisien determinasi ingin mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel motivasi, komunikasi dan stres kerja dalam menerangkan variabel produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95).

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu: a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka motivasi, komunikasi dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya  $\leq 0,05$  maka motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2:

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Produktivitas Kerja (PK)	PK1	0,524	0,000	Valid
	PK2	0,714	0,000	Valid
	PK3	0,614	0,000	Valid
Motivasi (MK)	MK1	0,478	0,000	Valid
	MK2	0,591	0,000	Valid
	MK3	0,445	0,000	Valid
	MK4	0,467	0,000	Valid
	MK5	0,441	0,000	Valid
Komunikasi (KK)	KK1	0,596	0,000	Valid
	KK2	0,400	0,001	Valid
	KK3	0,515	0,000	Valid
	KK4	0,589	0,000	Valid
	KK5	0,619	0,000	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,825	0,000	Valid
	SK2	0,618	0,000	Valid
	SK3	0,533	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022



Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu motivasi, komunikasi dan stres kerja serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.719	16

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 3 diketahui bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,719 yang lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menguji pengaruh antara motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4:

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.348	.792		.440	.662
	MK	.338	.158	.234	2.144	.036
	KK	.565	.126	.487	4.493	.000
	SK	-.013	.088	-.016	-.145	.885

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:  
 $PK = 0,348 + 0,338 MK + 0,565 KK - 0,013 SK + e$

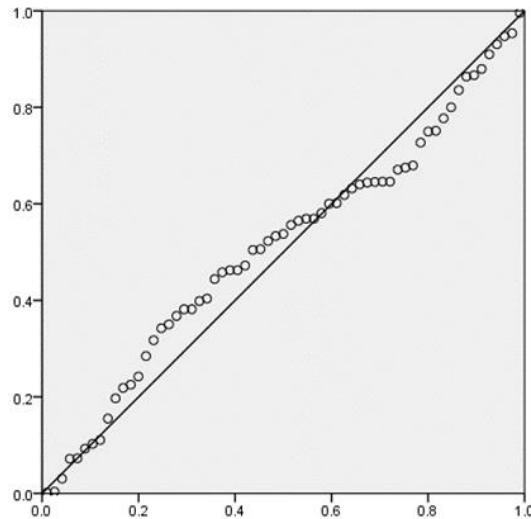
Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 0,348 artinya jika variabel motivasi (MK), komunikasi (KK) dan stres kerja (SK) tetap atau sama dengan nol (=0), maka besarnya nilai produktivitas kerja karyawan (PK) adalah sebesar 0,348. (2) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,338 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat motivasi naik maka nilai produktivitas kerja karyawan juga akan naik. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. (3) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,565 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat komunikasi naik maka nilai produktivitas kerja karyawan juga akan naik. Semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. (4) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) sebesar - 0,013 menunjukkan arah hubungan negatif (berlawanan) antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil ini

mengindikasikan apabila tingkat stres kerja turun maka produktivitas kerja karyawan akan semakin naik. Semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

**Gambar 2**  
Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
Uji Multikolinieritas

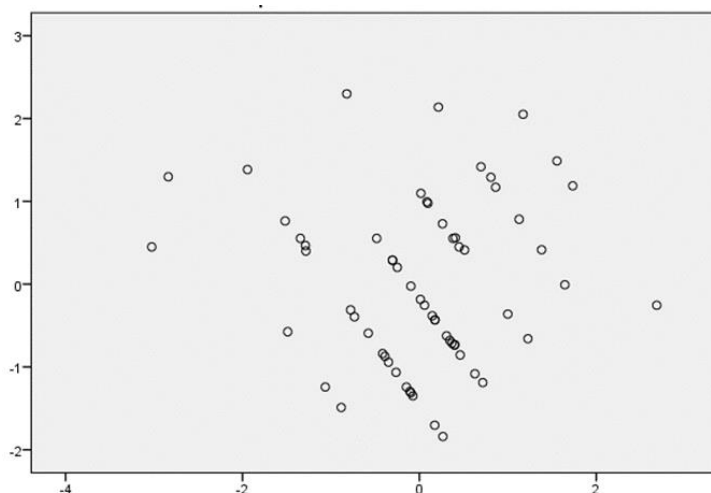
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
MK	.975	1.026
KK	.989	1.011
SK	.983	1.017

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 5 terlihat bahwa variabel motivasi, komunikasi dan stres kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Artinya, dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan melalui variabel independen motivasi, komunikasi dan stres kerja.

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.072	3	1.357	8.991	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.908	59	.151		
	Total	12.980	62			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 6 diketahui bahwa tingkat signifikansi adalah sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Sehingga disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

**Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja mampu untuk menjelaskan variasi perubahan produktivitas kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.514	.479	.38856

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,514 atau 51,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel motivasi, komunikasi dan stres kerja adalah sebesar 51,4% sedangkan sisanya 48,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model	t	Sig	Keterangan
MK	3.745	.000	Signifikan
KK	2.364	.020	Signifikan
FK	1.313	.192	Tidak Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: a) Variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 2,144 dengan nilai signifikan sebesar  $0,036 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan, sehingga  $H_1$  diterima. b) Variabel komunikasi memiliki nilai t sebesar 4,493 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga  $H_2$  diterima. c) Variabel stres kerja memiliki nilai t sebesar -0,145 dengan nilai signifikan sebesar  $0,885 > 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga  $H_3$  ditolak.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan Loft Interior maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan jika dimotivasi. Hakikatnya para karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan pokok atau fisiologisnya. Karyawan juga akan lebih tenang dalam bekerja jika Loft Interior memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Loft Interior juga harus memberikan dukungan dan masukan yang dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi. Karyawan akan senang jika mereka mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah mereka capai sehingga mereka dapat mengembangkan potensi diri yang mereka miliki ke perusahaan. Hasil ini juga didukung oleh teori Bangun (2014:312) yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adinugroho (2019), Cherny dan Kartikasari (2017), serta Ginting *et al.*, (2002) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, Salju dan Lukman (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior. Hasil ini membuktikan bahwa semakin

baik komunikasi yang dilakukan karyawan Loft Interior maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Komunikasi perlu dilakukan agar produktivitas kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen dapat berjalan lebih efisien dan lancar (Feriyanto dan Triana, 2015:155). Jika pimpinan Loft Interior memiliki keahlian berkomunikasi yang baik dengan bawahan maka hal ini dapat menimbulkan komunikasi yang efektif, karena dengan begitu atasan dan bawahan akan saling menerima apa yang dikomunikasikan sehingga menimbulkan cara berkomunikasi yang menyenangkan sehingga hubungan yang tercipta antara atasan dan bawahan menjadi harmonis. Selain itu kemudahan karyawan dalam memperoleh informasi, adanya komunikasi yang intens serta proses komunikasi yang baik akan membuat karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara baik sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fandi *et al.*, (2017) serta Ginting *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, Lustono dan Hasnaeni (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior. Hasil ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya stress kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Loft Interior. Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat stres kerja karyawan, apabila tingkat stresnya tinggi maka kinerjanya akan menurun. Sebaliknya, jika tingkat stres kerja ini bisa dikontrol dan dikendalikan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Namun, pada penelitian ini stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior. Hal ini dapat terjadi karena karyawan Loft Interior merasa target dan tuntutan pekerjaan rendah, atasan selalu memberikan arahan serta peran karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Loft Interior tidak dalam keadaan stres (tingkat stress kerja rendah dan kinerja baik) sehingga stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cherny dan Kartikasari (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, Adinugroho (2019) serta Wibowo dan Lisen (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan Loft Interior maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. (2) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang dilakukan karyawan Loft Interior maka akan produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi. (3) Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya stress kerja tidak memberikan dampak terhadap karyawan Loft Interior karena karyawan Loft Interior tidak dalam keadaan merasa stress.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi

penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya terbatas pada variabel bebas yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi dan komunikasi. (2) Pada penelitian ini stress kerja tidak mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. (3) Adanya waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan Loft Interior sebenarnya.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen Loft Interior diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Dengan demikian maka produktivitas kerja karyawan meningkat. (2) Bagi manajemen Loft Interior diharapkan dapat memperbaiki sistem komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan sehingga semakin efektif komunikasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. (3) Bagi manajemen Loft Interior sebaiknya tidak perlu melihat variabel stress kerja karena variabel stress kerja tidak dapat menjelaskan pengaruh produktivitas kerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adinugroho, I. 2019. Pengaruh Faktor Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 1(2):177-192.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Bangun, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Cherny, K.B. dan D. Kartikasari. 2017. Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 5(1):80-90.
- Fandi, A.R., M.E. Widiananda dan E. Istanti. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo. *Jurnal Manajemen Branchmark* 3(3):95:107.
- Feriyanto, A dan S.E. Triana. 2015. *Pengantar Manajemen*. Media Tera. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Ginting, N., D. Anggraeni Sitompul., N.I. Sihombing., dan L.S. Manik. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pappa Kaya Abadi Medan. *Jurnal Akrab Juara* 5(3):203-213.
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lustono dan A.D. Hasnaeni. 2019. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Medikonis STIE Taman Siswa Banjarnegara* 19(1):43-56.
- Mangkunegara, A.A.P.M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Salju dan M. Lukman. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen* 4(2):1-7.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, M. 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.

- Wibowo, F.P dan G. Lisen. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *PRIMANOMICS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 17(1):1-11.
- Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.