

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	25	78.1%
Perempuan	7	21.9%
Total	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan divisi *marketing*, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 25 karyawan atau sebesar 78.1%, artinya sebagian besar karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan divisi *marketing* dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	9	28.1%
23 Tahun - 28 Tahun	9	28.1%
29 Tahun - 34 Tahun	10	31.3%
> 35 Tahun	4	12.5%
Total	32	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan divisi *marketing*, paling banyak berusia 29 Tahun - 34 Tahun yang berjumlah 10 karyawan atau sebesar 31.3%, artinya sebagian besar karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan divisi *marketing* dalam penelitian ini berusia 29 Tahun - 34 Tahun.

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
< 1 Tahun	15	46.9%
1-2 Tahun	4	12.5%
2-3 Tahun	3	9.4%
3-4 Tahun	3	9.4%
4-5 Tahun	2	6.3%
> 5 Tahun	5	15.6%
Total	32	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan divisi *marketing*, paling banyak memiliki lama kerja < 1 tahun yang berjumlah 15 karyawan atau sebesar 46.9%, artinya sebagian besar karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan divisi *marketing* dalam penelitian ini memiliki lama kerja < 1 tahun.

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
Bumi Waras	5	15.6%
Kedaton	5	15.6%
Kemiling	6	18.8%
Sukabumi	5	15.6%
Sukarame	2	6.3%
Tanjung Karang Barat	5	15.6%
Teluk Betung Utara	3	9.4%
Way Halim	1	3.1%
Total	32	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan divisi *marketing*, paling banyak memiliki domisili di kecamatan Kemiling yang berjumlah 6 karyawan atau sebesar 18.8%, artinya sebagian besar karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan divisi *marketing* dalam penelitian ini memiliki domisili di kecamatan Kemiling

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Komunikasi**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1 F	2 F	3 F	4 F	5 F	6 F	7 F		
1	Pimpinan selalu memberitahukan informasi keadaan perusahaan kepada karyawan	Sangat Tidak Setuju	4	6	3	1	1	7	10	Sangat Setuju	146
2	Rekan kerja selalu memberikan informasi mengenai pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	5	6	3	1	3	7	7	Sangat Setuju	136
3	Intensitas interaksi melalui percakapan antar karyawan berjalan dengan baik	Sangat Tidak Setuju	3	5	1	4	3	5	11	Sangat Setuju	154
4	Dapat dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan pimpinan maupun rekan kerja	Sangat Tidak Setuju	2	4	3	3	5	5	10	Sangat Setuju	156
5	Pimpinan sangat efektif dalam menyampaikan informasi kepada karyawan	Sangat Tidak Setuju	0	6	3	3	3	6	11	Sangat Setuju	161
6	Pimpinan menunjukkan kredibilitas sebagai sumber informasi bagi karyawan	Sangat Tidak Setuju	3	3	1	3	5	6	11	Sangat Setuju	162
7	Dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan maupun rekan kerja	Sangat Tidak Setuju	5	3	5	3	2	5	9	Sangat Setuju	141
8	Pimpinan memberikan informasi secara mendetail	Sangat Tidak Setuju	2	4	3	3	2	9	9	Sangat Setuju	158
9	Komunikasi mempengaruhi karyawan agar bertindak positif sesuai harapan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	4	3	5	3	6	10	Sangat Setuju	159
10	Komunikasi terjadi mempengaruhi karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan di perusahaan	Sangat Tidak Setuju	0	3	1	5	7	8	8	Sangat Setuju	168

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 10, Komunikasi terjadi mempengaruhi karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan di perusahaan, sebanyak 168, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Rekan kerja selalu memberikan informasi mengenai pekerjaan, sebanyak 136.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Pengalaman Kerja**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1	2	3	4	5	6	7		
			F	F	F	F	F	F	F		
1	Pengalaman kerja yang dimiliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan	Sangat Tidak Setuju	3	3	3	1	3	7	12	Sangat Setuju	163
2	Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya, tidak dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini	Sangat Tidak Setuju	3	3	3	1	3	8	11	Sangat Setuju	162
3	Keterampilan kerja yang dimiliki saat ini masih dibawah dari karyawan yang lain	Sangat Tidak Setuju	1	5	3	1	2	8	12	Sangat Setuju	166
4	Memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	2	1	8	12	Sangat Setuju	166
5	Selama bekerja hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	3	2	3	3	1	8	12	Sangat Setuju	165
6	Hasil pekerjaan selalu memuaskan atasan dan rekan kerja	Sangat Tidak Setuju	3	2	3	3	2	7	12	Sangat Setuju	164

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3 dan 4, yaitu keterampilan kerja yang dimiliki saat ini masih dibawah dari karyawan yang lain dan memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini, sebanyak 166, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya, tidak dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini, sebanyak 162.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Stres Kerja**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1 F	2 F	3 F	4 F	5 F	6 F	7 F		
1	Merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di perusahaan	Sangat Tidak Setuju	6	1	3	3	2	6	11	Sangat Setuju	152
2	Perusahaan memberikan target yang tinggi kepada karyawan	Sangat Tidak Setuju	4	4	5	5	1	3	10	Sangat Setuju	140
3	Merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	4	4	1	5	3	3	12	Sangat Setuju	152
4	Selalu siap dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	Sangat Tidak Setuju	3	5	2	3	5	4	10	Sangat Setuju	150
5	Memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja menimbulkan stres dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju	2	3	1	3	3	7	13	Sangat Setuju	171
6	Konflik dengan atasan atau rekan kerja menimbulkan stres dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju	1	4	5	3	2	6	11	Sangat Setuju	159
7	Perusahaan memberikan keadilan kepada semua karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan	Sangat Tidak Setuju	2	3	3	3	7	5	9	Sangat Setuju	157
8	Syarat dan ketentuan promosi jabatan sangat jelas	Sangat Tidak Setuju	3	4	2	4	3	6	10	Sangat Setuju	154
9	Merasa alur perintah struktur perusahaan tumpang tindih	Sangat Tidak Setuju	4	1	4	4	2	7	10	Sangat Setuju	156
10	Merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja	Sangat Tidak Setuju	2	2	4	2	1	11	10	Sangat Setuju	167

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu Memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja menimbulkan stres dalam bekerja, sebanyak 171, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu Perusahaan memberikan target yang tinggi kepada karyawan, sebanyak 140.

**Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1	2	3	4	5	6	7		
			F	F	F	F	F	F	F		
1	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	Sangat Tidak Setuju	3	3	2	5	2	9	8	Sangat Setuju	155
2	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	Sangat Tidak Setuju	2	5	3	6	5	4	7	Sangat Setuju	143
3	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	4	1	7	3	8	7	Sangat Setuju	153
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	Sangat Tidak Setuju	5	4	1	5	3	9	5	Sangat Setuju	140
5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	Sangat Tidak Setuju	5	6	2	6	1	5	7	Sangat Setuju	131
6	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	4	2	5	3	9	7	Sangat Setuju	154
7	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	4	6	4	5	2	6	5	Sangat Setuju	129
8	Perusahaan membukan peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju	2	3	6	5	1	5	10	Sangat Setuju	151
9	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	3	4	6	2	6	10	Sangat Setuju	159
10	Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	6	2	4	2	7	9	Sangat Setuju	151
11	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	3	4	3	4	6	11	Sangat Setuju	164
12	Menggunakan waktu kerja dengan baik	Sangat Tidak Setuju	2	4	1	4	3	11	7	Sangat Setuju	159

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 11, yaitu Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan, sebanyak 164, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 7, yaitu Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 129.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Komunikasi</b>	Butir 1	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0.007	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
<b>Pengalaman Kerja</b>	Butir 1	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
<b>Stres Kerja</b>	Butir 1	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.004	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Produktivitas Kerja	Butir 1	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,008	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,004	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,003	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,028	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,001	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,045	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel komunikasi, pengalaman kerja, stres kerja dan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel komunikasi, pengalaman kerja, stres kerja dan produktivitas kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Komunikasi	0.861	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pengalaman Kerja	0.990	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Stres Kerja	0.904	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0.852	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel komunikasi, pengalaman kerja, stres kerja dan

produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komunikasi	0,490	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pengalaman Kerja	0,074	0,05	Sig > Alpha	Normal
Stres Kerja	0,096	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,938	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel komunikasi, pengalaman kerja, stres kerja dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel komunikasi, pengalaman kerja, stres kerja dan produktivitas kerja, berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,087	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,571	0,05	Sig > Alpha	Linier
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,161	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel komunikasi, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	9.927	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1.251	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	9.334	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel komunikasi, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja  $< 10$ , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.14**  
**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variable	B
(Constant)	60.730
Komunikasi	1.025
Pengalaman Kerja	0.429
Stres Kerja	-1.384

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 60.730 + 1.025X_1 + 0.429X_2 - 1.384X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 12.802 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel komunikasi, pengalaman kerja dan stres kerja maka besarnya produktivitas kerja adalah 60.730 satuan.
2. Koefisien komunikasi, artinya jika komunikasi naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar, sebesar 1.025 satu satuan.
3. Koefisien pengalaman kerja, artinya jika pengalaman kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar, sebesar 0.429 satu satuan.
4. Koefisien stres kerja, artinya jika stres kerja, naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan menurun, sebesar -1.384 satu satuan.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,656	0,430

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,430 artinya variabel komunikasi, pengalaman kerja dan stres kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 43.0% dan sisanya 57,0% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,656 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,043	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,037	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,043) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan
2. Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,037) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan
3. Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan

#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada komunikasi, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi, pengalaman kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan

#### 4.5 Pembahasan

##### 4.5.1 Pembahasan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,043) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinanda (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika komunikasi berjalan dengan baik maka produktivitas kerja akan meningkat. Komunikasi organisasi memiliki arti penting karena tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan yang ingin memahami perilaku organisasi perusahaan, tetapi juga memiliki aspek pragmatis bagi karyawan yang ingin memperbaiki hasil pekerjaan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi organisasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, ada atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat membuat tujuan yang akan dicapai oleh

organisasi akan kurang dapat berjalan dengan baik. Ndruru (2022) komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel komunikasi, pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 10, Komunikasi terjadi mempengaruhi karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan di perusahaan, sebanyak 168, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Rekan kerja selalu memberikan informasi mengenai pekerjaan, sebanyak 136. Oleh karena itu pihak pimpinan harus membangun hubungan yang baik diantara karyawan dengan memberikan kesempatan bagi semua karyawan untuk menyampaikan ide dan saling menghargai saran dan pendapat masing-masing karyawan dengan demikian pertukaran informasi diantara akan lebih baik yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

#### **4.5.2 Pembahasan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,037) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suswadi (2020) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika karyawan memiliki pengalaman yang baik dalam bekerja maka produktivitas kerja akan meningkat. Seorang karyawan yang telah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih maksimal secara kualitas maupun kuantitasnya. Fitri, dan Irfani (2020) mengatakan sebuah pengalaman kerja itu merupakan penggabungan antara

pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Pengalaman kerja dapat membuat seorang karyawan meningkatkan pengetahuan, penguasaan dan keterampilan yang dimilikinya. Karena semakin seorang karyawan memiliki Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel pengalaman kerja, pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3 dan 4, yaitu keterampilan kerja yang dimiliki saat ini masih dibawah dari karyawan yang lain dan memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini, sebanyak 166, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya, tidak dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini, sebanyak 162. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu mengadakan program pelatihan bagi karyawan untuk menguasai tugas pekerjaan dengan baik sehingga menambah pengalaman karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan

#### **4.5.3 Pembahasan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmasari (2022) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika stres kerja menurun maka produktivitas kerja. Segala bentuk stres di tempat kerja disebabkan oleh karyawan yang tidak memahami keterbatasan dirinya, sehingga dapat menimbulkan frustrasi, konflik, kecemasan, dan rasa bersalah yang merupakan jenis dasar stres. Kondisi kerja apapun dapat menimbulkan stres, tergantung bagaimana karyawan menyikapinya. Stres dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas, tergantung seberapa stres yang dialami. Jika tekanan dalam pekerjaan terlalu besar maka produktivitas akan menurun karena stres menghambat produktivitas. Karyawan kehilangan kendali diri, tidak mampu mengambil keputusan, dan berperilaku tidak menentuNi, Yuliana, Utama, dan Weny (2022) menyatakan

bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel stres kerja, pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu Memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja menimbulkan stres dalam bekerja, sebanyak 171, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu Perusahaan memberikan target yang tinggi kepada karyawan, sebanyak 140. Oleh karena itu pimpinan melakukan pendekatan yang lebih baik dengan memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga mengurangi stress kerja yang dialami karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

#### **4.5.4 Pembahasan Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai  $\text{sig} (0,001) < \text{Alpha} (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi, pengalaman kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ndruru (2022) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristianti dan Sunarsi (2020) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni, Yuliana, Utama, dan Weny (2022) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. variabel komunikasi, pengalaman kerja dan stres kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 53.6%, artinya jika komunikasi dan pengalaman kerja ditingkatkan serta dan stres kerja menurun maka produktivitas kerja akan meningkat. Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi

produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Massora (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Lisnawati dan Permadi (2018) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Tanjung dan Hutagalung (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.