

**PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta)**

Fx. Pudjo Wibowo

Program Studi Manajemen, Universitas Buddhi Dharma

e-mail: fxpudjowibowo87@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine the extent of the influence of communication, conflict, work stress and work environment to employee work productivity at Silver Company Tom 'Silver Yogyakarta. From the results of analysis shows that there is influence simultaneously (together) between communication, conflict, work stress and work environment of work, to work productivity of employees. This results also shows that communication (X1) and working environment have a significant effect on employee work productivity (Y). The variables of conflict (X2) and work stress (X4) are shows the different results. Both of them show that there are haven't significant effect to employee work productivity (Y). R Square (R^2) shows that the magnitude of the effect of communication, work conflict, work stress and work environment on employee work productivity is 52.2% and 47.8 % influenced by other factors.

Keywords: *Communication, Conflict, Work Stress, Work Environment, Work Productivity.*

PENDAHULUAN

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal teknologi baru, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, perubahan dalam peraturan kerja, dan lain-lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat menyatukan pola pikir atau cara pandang para karyawan, pimpinan, organisasi dengan mengelola komunikasi dengan segera menyesuaikan diri maka dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan konflik, berdampak stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Greenberg dan Baron dalam buku Teori Perilaku Keorganisasi (Danang dan Burhanuddin, 2015:69) mendefinisikan mengenai komunikasi adalah sebagai berikut: Komunikasi adalah proses di mana 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 pendirim/sender maupun penerima/receiver. Komunikasi memegang peranan sangat penting didalam melakukan kegiatan, karena pada dasarnya manusia tidak dapat hidup sendiri, manusia memerlukan bantuan bantuan orang lain, sehingga komunikasi berperan sebagai sarana dalam menjalin hubungan antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok, dengan demikian komunikasi merupakan elemen pokok dalam pelaksanaan kehidupan manusia yang saling mempengaruhi dan saling menukar informasi.

Konflik kerja menurut Veithzal Rivai (2011: 999) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*: adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Maka dalam perusahaan yang terjadi dalam beberapa bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok dengan lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda sering terjadinya potensinya pergesekan antar karyawan baik secara vertikal maupun horizontal, sakit hati, kondisi yang tidak memungkinkan, dan membuat karyawan nyaris mustahil untuk bekerja bersama.

Menurut Ella Jauvani Sagala (2013: 1008) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa “Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangannya fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan seorang”. Akibat stres pada diri seseorang karyawan menimbulkan menurunnya kinerja sehingga dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan, yang akhirnya mengancam pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stres akan dapat membantu perusahaan berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan dan akan terjadi konflik di lingkungan kerja. Oleh karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu perusahaan agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengganggu produktivitas. Para karyawan merasakan bahwa stres kerja itu tidak menyenangkan.

Produktivitas menurut Danang Sunyoto (2012: 202) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa: “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Maka dalam perusahaan perlunya peningkatan hasil dari seseorang dalam bekerja namun pada kenyataannya banyak yang tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan karena sering terdapat adanya suatu gangguan pada seseorang individu yang berkepanjangan yang dianggap kecil permasalahan tersebut, diantaranya beban yang terlalu berat dan produktivitas yang terlalu tinggi.

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif perusahaan akan mampu bersaing secara global. Untuk dapat meningkatkan produktivitas, suatu perusahaan memerlukan dukungan kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif dan terhindar dari masalah-masalah konflik, stres, dan interaksi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan dengan mengambil langkah-langkah cepat dalam menyelesaikan masalah-masalah dan hambatan-hambatan yang ada pada tubuh organisasi.

Terjadinya konflik dan stres kerja yang dialami oleh karyawan cenderung lebih mudah timbul dari pada mengatasinya. Stres kerja tidak akan muncul kalau tidak ada pemicunya. Konflik dan stres kerja dapat dilihat dari munculnya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan. Hal-hal yang menjadi keluhan karyawan yaitu beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya akumulasi atau penumpukan pekerjaan, sehingga membangkitkan perasaan stres. Perasaan stres dapat berperan sebagai basis konflik yang potensial yang pada akhirnya menjadi beban yang harus segera diselesaikan. Hal ini Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi, komunikasi yang efektif sangat penting bagi para manajer, paling tidak ada dua alasan, pertama komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai, kedua komunikasi adalah kegiatan dimana para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka. Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Informasi harus dikomunikasikan kepada staff agar mereka mempunyai dasar perencanaan, agar rencana-rencana itu dapat dilaksanakan. Pengorganisasian memerlukan komunikasi dengan bawahan tentang penugasan mereka.

Menurut Sedamayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan disekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam satu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen.

Komunikasi, konflik, stres kerja dan lingkungan kerja saling berkaitan, apabila itu dapat diminimalisir maka akan membawa konsekuensi positif pada setiap individu yang membangun produktivitas tanpa hambatan-hambatan yang mengganggu berjalannya suatu proses untuk mencapai tujuan bersama.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan yang mengalami stres kerja karena beban kerja yang berlebihan, sehingga menurunkan produktivitas kerja.
2. Konflik kerja yang terjadi mengganggu produktivitas karyawan.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga menimbulkan stres dan konflik kerja.
4. Tidak efektif komunikasi dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Kurangnya motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis merumuskan masalah yang dihadapi oleh Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta terutama masalah yang berhubungan dengan komunikasi, konflik, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh konflik terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta?

3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta
2. Untuk menguji pengaruh konflik terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta Yogyakarta
5. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta
6. Untuk menguji pengaruh komunikasi, konflik, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Menurut Wilson Bangun dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:12), komunikasi adalah Pemindahan informasi dari seseorang dari orang lain agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas. Menurut Greenberg dan Baron dalam buku Teori Perilaku Keorganisasi (Danang dan Burhanuddin, 2015:69) mendefinisikan mengenai komunikasi adalah sebagai berikut: Komunikasi adalah proses di mana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang menjalankan tugas-tugas pengendalian, pengawasan, mengungkapkan emosi dan informasi. Manajer akan memberikan perintah kerja kepada para karyawan melalui komunikasi yang efektif. Sering terdapat kekeliruan yang dialami karyawan dalam mengerjakan pekerjaan akibat penyampaian perintah yang kurang baik dari supervisor. Selain itu komunikasi dapat disampaikan oleh bawahan ke tingkat lebih tinggi sebagai umpan balik, meginformasikan kemajuan pekerjaan dan menyampaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan. Komunikasi diatas memberikan kesadaran kepada manajer atas perasaan-perasaan karyawan dalam menjalankan tugas. Pertukaran informasi pekerjaan antar karyawan setingkat dan antara manajer dalam organisasi sebaiknya terlaksana dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Konflik

Menurut Stephen P. Robbin (dalam Irham Fahmi, 2012: 265) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Teori, Kasus dan Solusi menyatakan bahwa: "Mendefinisikan konflik sebagai suatu proses dimana A melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk menghilangkan usaha-usaha B dengan sebetulnya usaha untuk menghalangi sehingga mengakibatkan frustrasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingan-kepentingannya". Menurut T. Hani Handoko (dalam Irham Fahmi, 2012: 265) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Teori, Kasus dan Solusi menyatakan bahwa: "Pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara

dua atau lebih pihak. Lebih jauh T. Hani Handoko mengatakan tentang konflik organisasi, yaitu: konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai atau persepsi”.

Menurut Irham Fahmi (2012: 265) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Teori, Kasus dan Solusi menyatakan bahwa: “Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu”. Dari definisi-definisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian Konflik adalah ketidaksesuaian berkaitan dengan sasaran, tujuan, pemikiran, kepercayaan, atau emosi didalam individu-individu/kelompok sehingga membuatnya oposisi atau berbeda pendapat.

Stres Kerja

Perusahaan sebagai suatu system yang dibentuk untuk mencapai tujuan, terkadang bersinergi dengan tujuan pribadi, melakukan kegiatan transformasi ini membutuhkan kerja sama semua elemen dalam perusahaan agar keluaran yang dihasilkan dapat memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan demikian kualitas keluaran sangat dipengaruhi oleh masukan dan proses yang dilakukan. Manusia dan karyawan merupakan penyelenggara setiap kegiatan tersebut. Karyawan mengalami berbagai tuntutan yang berasal dari individu, kelompok dan organisasi. Dari berbagai tuntutan tersebut dimungkinkan terjadi benturan kepentingan. Benturan ini ada yang dapat dipecahkan, namun tidak menutup kemungkinan ada yang tidak terkendali. Hal inilah yang kemudian menimbulkan stres. Stres pada tingkat rendah sampai moderat dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki prestasi dan kinerjanya, namun ketika stres telah mencapai tingkatan yang lebih tinggi justru dapat mengakibatkan timbulnya gangguan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Menurut Danang Sunyoto (2012: 215) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa: “Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”. Menurut Ivancevich dan Matterson (dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011: 255) dalam bukunya yang berjudul Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis menyatakan bahwa: “*Stres is an adaptive response, moderated by individual difference, that is a consequences of any external (environmental) action, situation or event that places excessive psychological and, or physical demand upon a person*” (Stres merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang).

Menurut Soesmalijah Soewondo (dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011: 255) dalam bukunya yang berjudul Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis menyatakan bahwa: “Stres Kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi psikologis dan perilaku”. Dari definisi-definisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian Stres Kerja adalah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada suatu tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan seseorang sehingga menimbulkan gangguan pada dirinya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sihombing (2004) menyatakan lingkungan adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk instansi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Menurut Alex S. Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang telah diembankan.

Menurut Sedarmayani (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sofyandi (2008) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pekerjanya melakukan pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal.

Produktivitas

Menurut Danang Sunyoto (2012: 202-203) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa: "Produktivitas Kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan - pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu tersebut, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi masalah dari hasil kinerja, seperti jumlah makan siang karyawan yang dilayani warung makan atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut". Menurut John Kendrick (dalam Irham Fahmi, 2012: 111) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Teori, Kasus dan Solusi mendefinisikan bahwa: "Produktivitas sebagai hubungan antara keluaran (*output* = O) berupa barang dan jasa dengan masukan (*input* = I) berupa sumber daya manusia atau bukan, yang digunakan dalam proses produksi; hubungan tersebut biasanya dinyatakan dengan bentuk rasio O/I ". Menurut H. Edy Sutrisno (2012: 99) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwa: "Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), dengan ukuran efisiensi produktif".

Dari definisi-definisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian Produktivitas Kerja adalah produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* dengan tindakan kinerja seefisien mungkin.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenaran harus diuji secara empiris dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komunikasi, konflik, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh komunikasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta

2. Adanya pengaruh konflik (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta
3. Adanya pengaruh stres (X₃) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta
4. Adanya pengaruh lingkungan kerja (X₄) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta
5. Adanya pengaruh komunikasi (X₁), konflik (X₂), stres (X₃) dan lingkungan kerja (X₄) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta

METODE PENELITIAN

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel bebas/independen adalah komunikasi (X₁), konflik (X₂), stres kerja (X₃) dan lingkungan kerja (X₄) sedangkan variabel terikat/dependen adalah produktivitas karyawan (Y)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X ₁)	1. Saluran komunikasi	1. Komunikasi ke atas	Ordinal
		2. Komunikasi ke bawah	
		3. Komunikasi horizontal	
		4. Komunikasi eksternal	
	2. Jaringan komunikasi	5. Komunikasi formal	
		6. Komunikasi informal	
	3. Jenis komunikasi	7. Komunikasi verbal	
		8. Komunikasi non verbal	
	4. Hambatan komunikasi	9. Emosi	
		10. Bahasa	

Sumber Danang dan Burhanudin (2015:72-80) "Teori Perilaku Keorganisasi

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Konflik Kerja (X ₂)	1. Perbedaan Tujuan 2. Perbedaan Pemikiran 3. Perbedaan Pendapat 4. Perbedaan Konsep 5. Perbedaan Pandangan 6. Perbedaan Individu 7. Emosional 8. Kurang Peka 9. Saling Mengharapkan 10. Distorsi Komunikasi	1. Ketidaksesuaian Sasaran	Ordinal
		2. Kemampuan Berpikir	
		3. Reaksi Psikologis	
		4. Perbedaan Pendapat	
		5. Perbedaan Pola Pikir	
		6. Pandangan Yang Berbeda	
		7. Merasa Direndahkan	
		8. Ketidaksesuaian Harapan	
		9. Kurang Kerjasama	
		10. Kesulitan Komunikasi	

Sumber: Sumber: Manajemen Perusahaan (E.B. Surbakti, 2012)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X ₃)	1. Penyebab Fisik 2. Beban Kerja 3. Sifat Pekerjaan 4. Kebebasan 5. Kesulitan	1. Kemampuan 2. Ketegangan 3. Kelelahan 4. Pola Kerja 5. Perubahan Waktu 6. Target Waktu 7. Beban Kerja 8. Standar Kerja 9. Kebebasan Bekerja 10. Masalah Pribadi	Ordinal

Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (Danang Sunyoto, 2012)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₄)	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik	1. Penerangan di tempat kerja 2. Temperatur di tempat kerja 3. Kelembaban udara di tempat kerja 4. Sirkulasi udara di tempat kerja 5. Kebisingan di tempat kerja 6. Getaran mekanis ditempat kerja 7. Bau tidak sedap ditempat kerja 8. Dekorasi ditempat kerja 9. Musik ditempat kerja 10.Keamanan ditempat kerja	Ordinal

Sumber: Sedarmayanti (2011:28) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas kerja (Y)	1. Kemampuan 2. Kuantitas Kerja 3. Kualitas Kerja 4. Semangat Kerja 5. Efisiensi 6. Pengembangan Diri	1. Kemampuan Menyelesaikan Tugas 2. Hasil Kerja 3. Standar Kualitas 4. Profesionalisme 5. Etos Kerja 6. Keterampilan Dalam Bekerja 7. Peningkatan Keterampilan 8. Efisiensi 9. Ketepatan Waktu 10. Kerjasama	Ordinal

Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (H. Edy Sutrisno, 2012)

Pengukuran Variabel

Metode pengukuran ini paling sering digunakan yang dikembangkan oleh Rensis Likert sehingga dikenal dengan skala Likert. Menurut Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D (2011: 93) menyatakan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala ordinal yaitu skala pengukuran yang mengelompokkan objek ke dalam kelas-kelas yang mempunyai hubungan urutan satu dengan yang lainnya. Dalam skala Likert, kemungkinan jawaban tidak hanya sekedar setuju dan tidak setuju saja, melainkan dibuat dengan lebih banyak kemungkinan jawaban (Rangkuti, 2013). Kemungkinan jawaban itu adalah:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011: 80) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D menyatakan bahwa: "Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah staf karyawan pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 81) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D menyatakan bahwa: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Jumlah sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel.

N = Jumlah populasi.

e = Persen kesalahan yang dapat ditolerir 0,05 (5 %).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{134}{1 + 134(0.5)^2}$$

n = 100,37 dibulatkan menjadi 100 Jadi jumlah sampel 100 orang.

3. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi (validitas)

X = Skor pada subjek item n

Y = Skor total subjek
XY = Skor pada subjek item n dikalikan skor total
n = Banyaknya subjek.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono 2004 (dalam V. Wiratna Sujarweni 2015: 108) dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi menyatakan bahwa: "Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner". Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alfa > 0,70 maka reliabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrumen (cronbach alfa)

k = Jumlah butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

σ_t^2 = Jumlah varian total.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji t

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015: 161) dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi menyatakan bahwa: "Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Xi) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y)". Untuk menguji keterkaitan koefisien, uji t menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 20 dengan rumus untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Pengujian hipotesis.

r = Koefisien korelasi.

r^2 = Koefisien determinasi.

n = Jumlah responden.

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₀: P = 0 (tidak ada hubungan antara X dan Y)

Ha: P > 0 (ada hubungan positif antara X dan Y)

Ha: P < 0 (ada hubungan negatif antara X dan Y)

Ha: P ≠ 0 (ada hubungan antara X dan Y)

Untuk menguji hipotesis nol (H₀) kriterianya sebagai berikut:

a. Bila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H₀ ditolak dan Ha diterima.

b. Bila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H₀ diterima dan Ha ditolak.

Dalam pengujian menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% sedangkan α = 5%,
df = n - 2.

b. Uji F

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015: 161) dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi menyatakan bahwa:

“Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y)”.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012: 192) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Bisnis, rumus untuk uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda.

n = Jumlah anggota sampel.

k = Jumlah variabel independen.

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F penelitian dengan nilai F pada tabel dengan cara:

1. Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel anova yang didapatkan dari *output* program SPSS versi 20.
2. Menghitung nilai F tabel dengan taraf signifikansi tertentu menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut:
 - a. Jika F penelitian > nilai F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika F penelitian < nilai F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a yang diterima.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini penulis membuat masing-masing 10 pernyataan tentang komunikasi, konflik, stres kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan dan dilakukan uji reliabilitas dengan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X_1	0,928	Reliabel
X_2	0,819	Reliabel
X_3	0,849	Reliabel
X_4	0,883	Reliabel
Y	0,917	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program computer SPSS for window 20 menunjukkan bahwa Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada nilai $\alpha = 0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan yang digunakan dalam variabel ini adalah reliabel.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	25.64	29.788	.661	.924
X _{1.2}	25.61	28.685	.776	.918
X _{1.3}	25.92	28.559	.735	.920
X _{1.4}	25.71	28.733	.735	.920
X _{1.5}	26.12	30.733	.702	.923
X _{1.6}	25.77	27.048	.785	.918
X _{1.7}	25.77	28.745	.770	.919
X _{1.8}	26.09	30.224	.700	.923
X _{1.9}	25.69	28.176	.809	.916
X _{1.10}	25.80	29.414	.601	.928

Sumber: SPSS 20.00

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	27.18	22.917	.492	.805
X _{2.2}	27.34	23.762	.551	.798
X _{2.3}	27.14	21.980	.631	.788
X _{2.4}	27.09	22.083	.564	.796
X _{2.5}	26.37	23.145	.569	.796
X _{2.6}	27.40	24.626	.428	.810
X _{2.7}	27.53	24.635	.457	.808
X _{2.8}	27.47	25.242	.352	.817
X _{2.9}	27.78	26.416	.323	.819
X _{2.10}	27.13	22.033	.630	.788

Sumber: SPSS 20.00

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.1}	29.18	38.957	.450	.843
X _{3.2}	29.49	39.424	.322	.852
X _{3.3}	29.41	39.517	.341	.851
X _{3.4}	29.03	35.888	.545	.835
X _{3.5}	28.91	34.204	.666	.824
X _{3.6}	28.57	36.631	.406	.850
X _{3.7}	28.77	34.664	.648	.826
X _{3.8}	28.92	32.963	.691	.821
X _{3.9}	28.76	32.124	.755	.814
X _{3.10}	28.76	34.346	.638	.826

Sumber: SPSS 20.00

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{4.1}	26.20	25.455	.784	.858
X _{4.2}	26.44	25.744	.854	.852
X _{4.3}	26.59	27.133	.744	.862
X _{4.4}	26.70	27.990	.708	.865
X _{4.5}	27.01	29.364	.763	.864
X _{4.6}	26.81	29.913	.577	.875
X _{4.7}	26.51	29.949	.628	.872
X _{4.8}	26.97	30.494	.447	.884
X _{4.9}	26.89	31.331	.385	.887
X _{4.10}	27.18	33.280	.242	.893

Sumber: SPSS 20.00

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	27.21	38.107	.759	.905
Y..2	27.21	38.168	.775	.904
Y.3	27.36	37.021	.737	.906
Y.4	27.34	39.499	.636	.912
Y.5	27.57	38.167	.733	.906
Y.6	27.54	40.675	.515	.918
Y.7	27.36	38.778	.751	.906
Y,8	27.82	42.068	.573	.915
Y.9	27.24	37.861	.781	.903
Y.10	27.31	37.469	.682	.910

Sumber: SPSS 20.00

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Tabel *Item-Total Statistics* menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pernyataan.
2. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk (*degree of freedom* = df) = $n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Jadi df yang digunakan adalah $100 - 2 = 98$ dengan alpha (α) sebesar 5% maka menghasilkan nilai t_{tabel} sebesar 0.1966
3. Untuk menguji apakah masing-masing indicator valid atau tidak, dapat dilihat dengan cara membandingkan *output correlated item total correlation* dengan hasil perhitungan r_{tabel} Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka indicator dinyatakan valid.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.792	3.045		3.544	.001
	Komunikasi	.937	.140	.811	6.701	.000
	Konflik	-.389	.186	-.302	-2.091	.039
	Stres Kerja	-.297	.095	-.284	-3.119	.002
	Lingkungan Kerja	.475	.138	.411	3.436	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Sumber: SPSS 20.00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 10.792 + 0,937 X_1 - 0,389 X_2 - 0.2975 X_3 + 0.475 X_4 + \epsilon$$

- Konstanta = 10.792, jika variabel komunikasi, konflik, stres kerja, dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 10.792
- Koefisien $X_1 = 0.937$, jika variabel komunikasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan sementara variabel konflik, stres kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.937
- Koefisien $X_2 = -0.389$, jika variabel konflik mengalami penurunan sebesar satu satuan sementara variabel komunikasi, stres kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan sebesar -0.389
- Koefisien $X_3 = -0.297$, jika variabel stres kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan sementara variabel komunikasi, konflik dan lingkungan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan sebesar -0.29
- Koefisien $X_4 = 0.475$, jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan sementara variabel komunikasi, konflik, dan stres kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.475

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinier persamaan regresi. Menentukan besarnya signifikansi (α) = 5% atau tingkat keyakinan 95 persen dan menentukan degree of freedom ($df = V1, V2$) di mana $V1 = (k-1)$ dan $V2 = (n-k)$ untuk menentukan F_{tabel} . Jadi nilai F_{tabel} pada taraf nyata 5 persen dengan $V1 = 5-1$ dan $V2 = 100-5$ adalah 2.31

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2453.817	4	613.454	25.984	.000 ^a
	Residual	2242.823	95	23.609		
	Total	4696.640	99			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Sumber: SPSS 20.00

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} adalah 25.984 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $25.984 > 2.31$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh linier antara variabel komunikasi, konflik, stres kerja dan lingkungan kerja pekerjaan, terhadap produktivitas kerja karyawan, maka model regresi tersebut layak dan tepat untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara komunikasi, konflik, stres kerja dan lingkungan kerja pekerjaan, terhadap produktivitas kerja karyawan

Koefisien Determinasi

Hubungan antara komunikasi (X_1), konflik (X_2), stres kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R (*Adjusted R square*)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
				R Square	F Change	df1		df2
1	0.723 _a	0.522	4.859	0.522	25.984	4	95	.000

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: SPSS 20.00

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Kolom R untuk menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,723. Hal ini berarti korelasi antara komunikasi, konflik, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cukup kuat.
- Kolom R Square untuk menunjukkan angka R Square sebesar 0,522 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,723 \times 0,723 = 0,522$. R Square

disebut juga dengan koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh komunikasi, konflik, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 52.2% sisanya ($100\% - 52.2\% = 47,8\%$) dipengaruhi factor lain diluar variabel-variabel tersebut.

Uji t

Pengujian hiotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), konflik (X_2), stres kerja (X_3) dan lingkungan kerja pekerjaan (X_4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.792	3.045			3.544	.001
Komunikasi	.937	.140	.811		6.701	.000
Konflik	-.389	.186	-.302		-2.091	.039
Stres Kerja	-.297	.095	-.284		-3.119	.002
Lingkungan Kerja	.475	.138	.411		3.436	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Sumber: SPSS 20.00

PEMBAHASAN

1. Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diperoleh untuk variabel *komunikasi* dipeoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.701 dan nilai df (*degree of freedom*) ($n-k$) ($100-4=96$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.98498 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas variabel komunikasi dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, dan variabel komunikasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
2. Pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diperoleh untuk variabel *konflik* dipeoleh nilai t_{hitung} sebesar -2.091 dan nilai df (*degree of freedom*) ($n-k$) ($100-4=96$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.98498 karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas variabel komunikasi dengan tingkat signifikansi $0.039 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima H_a ditolak, dan variabel konflik (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
3. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diperoleh untuk variabel *stres kerja* dipeoleh nilai t_{hitung} sebesar -3.119 dan nilai df (*degree of freedom*) ($n-k$) ($100-4=96$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.98498 karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas variabel komunikasi dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima H_a ditolak, dan variabel stres kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diperoleh untuk variabel *lingkungan kerja* dipeoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.436 dan nilai df (*degree of freedom*) ($n-k$) ($100-4=96$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.98498 karena nilai $t_{hitung} >$

t_{tabel} dan nilai probabilitas variabel komunikasi dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, dan variabel lingkungan kerja (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

KESIMPULAN

Dari hasil analisis penelitian pengaruh komunikasi (X_1), konflik (X_2), stres kerja (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Perak Tom' Silver Yogyakarta dengan menggunakan analisis koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,723 hal ini yang berarti memiliki hubungan sangat positif dan cukup kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

R^2 (R^2) menunjukkan angka R^2 sebesar 0,522 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,723 \times 0,723 = 0,522$. R^2 disebut juga dengan koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh komunikasi, konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 52.2% sisanya ($100\% - 52.2\% = 47,8\%$) dipengaruhi faktor lain.

Untuk variabel *komunikasi* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.701 dan nilai df (*degree of freedom*) ($n-k$) ($100-4=96$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.98498 karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai probabilitas variabel komunikasi dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, dan variabel komunikasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), untuk variabel *konflik* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2.091 dan nilai df (*degree of freedom*) ($n-k$) ($100-4=96$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.98498 karena nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan nilai probabilitas variabel komunikasi dengan tingkat signifikansi $0.039 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima H_a ditolak, dan variabel konflik (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), untuk variabel *stres kerja* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3.119 dan nilai df (*degree of freedom*) ($n-k$) ($100-4=96$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.98498 karena nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan nilai probabilitas variabel komunikasi dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima H_a ditolak, dan variabel stres kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan untuk variabel *lingkungan kerja* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.436 dan nilai df (*degree of freedom*) ($n-k$) ($100-4=96$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.98498 karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai probabilitas variabel komunikasi dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, dan variabel lingkungan kerja (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Panjaitan, Bambang Jatmiko, 2014 Pengaruh Motivasi, Stres dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta), Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol.5.No1, Juni 2014, 1-18
- Darsono, P., & Siswandoko, T., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Jakarta: Nusantara Consulting
- E. B., Subakti, 2012, Manajemen Perusahaan, Jakarta: Pranata
- Pahmi, I., 2012, Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi, Bandung: Alfabeta
- Radhatullah, S., & Jauhar, M., 2015, Pengantar Manajemen, Jakarta: Prestasi Pustakarya
- Subkhi, A., & Jauhar, M., 2013, Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Pretasi Pustakarya

- Sujarweni, W., 2015, *Metologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sedamayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bandung: Mandar Maju.
- Sedamayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sunyoto, D., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*)
- Sunyoto, D., & Burhanudin, 2015, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*)
- Sutrisno, E., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Suwatno, & Juni, D. Priansa, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sri Kurniawan Padma Dewi, Titi Laras, Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Di Kabupaten Sleman, *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol 5.No 1, Juni 2014, 48-72
- Umar, H., 2013, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Usman, H., 2014, *Manajemen*, Jakarta: Bumi aksara
- Wijono, S., 2014, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Kencana Predana Media Group