Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KERJA SAMA TIM, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KUDA TERBANG SANTOSO

Fadila Putri Fernanda[1], Taufik Akbar[2], Rafikhein Novia Ayuanti[3]

[123] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:
Received Juli, 2026
Revised Juli, 2026
Accepted Juli, 2026
Available online Juli, 2026

fadilaputri341@gmail.com,
taufikakbar@uniska-kediri.ac.id,
rafikhein@uniska-kediri.ac.id

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

A B S T R A K

Pengaruh komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan stres kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso. Dengan mengetahui hubungan tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui perbaikan komunikasi, penguatan kerja sama tim, serta pengelolaan stres kerja yang lebih baik.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai T-hitung > T-tabel (2,449 > 1,67866) dan signifikansi 0,018 < 0,05. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai T-hitung > T-tabel (2,545 > 1,67866) dan signifikansi 0,014 < 0,05. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai T-hitung > T-tabel (2,085 > 1,67866) dan signifikansi 0,043 < 0,05. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai F-hitung > F-tabel (4,584 > 2,81) dan signifikansi 0,007 < 0,05.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal; Kerja Sama Tim; Stres Kerja; Produktivitas Kerja

A B S T R A C T

The influence of interpersonal communication, teamwork, and work stress are important factors in increasing employee productivity. This study aims to determine the extent to which interpersonal communication, teamwork, and work stress influence employee productivity at PT Kuda Terbang Santoso. By understanding this relationship, the company is expected to increase employee productivity through improved communication, strengthened teamwork, and better work stress management.

The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through distributing questionnaires to employees. Data analysis was carried out using multiple linear regression tests. The results of the study indicate that interpersonal communication has a positive and significant effect on work productivity with a T-count value > T-table (2.449 > 1.67866) and a significance of 0.018 < 0.05. Teamwork has a positive and significant effect with a T-count value > T-table (2.545 > 1.67866) and a significance of 0.014 < 0.05. While work stress has a negative and significant effect on work productivity with a T-count value > T-table (2.085 > 1.67866) and a significance of 0.043 < 0.05. Simultaneously, the three variables have a significant

*Corresponding author
E-mail addresses: fadilaputri341@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

effect on work productivity with an F-count value > F-table (4.584 > 2.81) and a significance of 0.007 < 0.05.
Keywords: Interpersonal Communication; Teamwork; Work Stress; Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting bagi suatu perusahaan. Maka sumber daya manusia sangat penting untuk diatur dan dibimbing agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. SDM yang unggul dapat dilihat melalui kinerja dan produktivitas yang tinggi. Produktivitas karyawan berhubungan dengan standar mutu yang berfokus terhadap tugas dan pekerjaan (Wardana et al., 2025). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dan berkelanjutan menjadi kebutuhan penting agar perusahaan mampu bertahan dan berkembang.

Produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena menjadi indikator keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin besar pula keuntungan dan pertumbuhan perusahaan (Lumentut et al., 2025). Dengan demikian, produktivitas kerja menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target dan keberlangsungan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan tercermin melalui kemampuan kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, pengembangan diri, serta efisiensi kerja (Claudia, 2025). Indikator-indikator tersebut menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Namun, fenomena yang terjadi di PT Kuda Terbang Santoso menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya tercapai secara optimal, baik dari segi kualitas maupun efisiensi kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah keterampilan berkomunikasi secara langsung antara dua orang atau kelompok kecil. Proses ini melibatkan penyampaian pesan dengan kejujuran, tanggung jawab, serta adanya umpan balik dan pengaruh dari perasaan masing-masing pihak. komunikasi interpersonal memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Komunikasi interpersonal yang efektif membantu mengurangi ketegangan dan konflik di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efektivitas tim (Lumentut et al., 2025).

Komunikasi interpersonal dalam lingkungan kerja tercermin melalui keterbukaan, empati, sikap saling mendukung, sikap positif, serta kesetaraan dalam berkomunikasi (Sijabat, 2025). Secara konseptual, indikator-indikator tersebut diharapkan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan memperlancar koordinasi antar karyawan. Namun, fenomena di PT Kuda Terbang Santoso menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal belum berjalan secara efektif, terutama pada aspek keterbukaan informasi dan umpan balik antar bagian.

Selain komunikasi interpersonal, kerja sama tim juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kerja sama tim merupakan suatu kelompok yang usaha dari tiap-tiap individu menghasilkan produktivitas kerja lebih baik daripada hasil yang diperoleh secara masingmasing individu. Hal ini memiliki pengertian bahwa produktivitas kerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada produktivitas

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

kerja per individu di suatu organsasi ataupun instansi, sehingga menciptakan efektivitas kerja dalam suatu instansi. Kerja sama tim yang kuat memungkinkan tercapainya tujuan besar yang sulit diraih secara individu. Oleh karena itu, kerja sama tim perlu dibangun dan dijaga dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta mengoptimalkan peran setiap individu agar produktivitas tim meningkat dan tujuan instansi dapat tercapai secara efektif (Izjumadillah & Herman, 2024).

Kerja sama tim tercermin melalui koordinasi kerja yang baik, kesamaan tujuan, partisipasi aktif, tanggung jawab bersama, serta adanya saling percaya antar anggota tim (Nuralim, 2021). Apabila indikator-indikator tersebut berjalan secara optimal, maka sinergi kerja akan terbentuk dan proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efisien. Namun, realitas di PT Kuda Terbang Santoso menunjukkan bahwa kerja sama tim belum berjalan secara maksimal, yang terlihat dari kurangnya koordinasi dan pembagian tugas yang belum merata antar bagian.

Selain faktor kerja sama tim, faktor lain yang juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah kondisi yang sering kali timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diterima individu dan sumber daya yang dimiliki individu untuk menghadapinya (Harmen et al., 2024). Stres kerja adalah penggabungan hal-hal negatif yang timbul dari beban kerja hingga pekerja merasa kesulitan dalam menyelesaikan segala bentuk tugas dan kewajiban. stres kerja tidak terjadi secara tiba- tiba, umumnya seorang pekerja akan mengalami gangguan pikiran ketika beban tidak lagi dapat diatasi, seperti imbalan yang rendah, perlakuan berlebihan dari pimpinan, tingginya aktivitas kerja, konflik horizontal, dan masalah pribadi (Istiqomah & Suji'ah, 2024).

Stres kerja tercermin melalui beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, tuntutan pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja. Secara ideal, tingkat stres kerja yang terkendali dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan bertanggung jawab (Hayati, 2021). Namun, fenomena di PT Kuda Terbang Santoso menunjukkan bahwa tekanan target produksi dalam sistem kerja borongan, tuntutan ketelitian yang tinggi, serta lingkungan kerja yang cenderung bising berpotensi menimbulkan tingkat stres kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja karyawan memiliki peranan penting dalam menunjang kelancaran operasional dan meningkatkan daya saing perusahaan. PT Kuda Terbang Santoso merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan distribusi kemiri yang berlokasi di Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2015 ini menjadikan produktivitas kerja sebagai faktor utama keberhasilan operasional, terutama karena menerapkan sistem kerja borongan pada beberapa bagian produksi yang menuntut kecepatan, ketelitian, dan hasil kerja yang optimal. Namun, dalam pelaksanaannya masih dijumpai berbagai kendala yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan belum tercapai secara maksimal.

PT Kuda Terbang Santoso memiliki dua lokasi pabrik yang saling berkaitan dalam proses produksinya, pabrik pertama berlokasi di Jl. Argowilis No. 773, Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri, diketahui bahwa pabrik pada alamat tersebut digunakan khusus untuk proses pengovenan yang kemiri yang baru dikirim dari Nusa Tenggara Timur (NTT). Pabrik kedua PT Kuda Terbang Santoso berlokasi di Desa Puhsarang RT 003 RW 003, Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Pabrik ini digunakan untuk proses pendinginan kemiri yang telah melewati tahap pengovenan. Setelah proses pendinginan selesai, kemiri selanjutnya melalui tahapan pengupasan, penggilingan, hingga proses pengemasan sehingga siap untuk dipasarkan. Dari dua lokasi tersebut sehingga membutuhkan

koordinasi dan komunikasi yang intensif antarbagian. Dalam praktiknya, masih ditemukan permasalahan komunikasi interpersonal, kerja sama tim yang belum optimal, serta tingginya tingkat stres kerja karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada terjadinya kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, dan menurunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan produktivitas kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso berkaitan dengan komunikasi interpersonal yang belum efektif, kerja sama tim yang kurang optimal, serta tingkat stres kerja yang relatif tinggi. Ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan diduga memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Interpersonal

Menurut (Lumentut et al., 2025) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang menjadi faktor kunci dalam mendukung kinerja optimal karyawan, baik dalam hubungan atasan-bawahan maupun antar-rekan kerja. Melalui komunikasi, tercipta hubungan saling menghargai dan hormat, serta tumbuh sikap toleransi yang tulus. Hal ini esensial untuk mencapai tujuan bersama, mendukung keberhasilan tugas, dan memajukan organisasi.

(Prameswari et al., 2024) mengemukakan bahwa komunikasai interpersonal merupakan komunikasi yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya terjadi antar individu tetapi juga melibatkan seuruh organsasi. Kemudian (Ngandoh, 2023) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang efektif dan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan dapat berkomunikasi dengan baik, suasana kerja menjadi lebih positif, dan semangat kerja meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan faktor penting yang membentuk hubungan kerja yang saling menghargai, menciptakan lingkungan yang positif, serta meningkatkan semangat dan kolaborasi antar karyawan. Melalui komunikasi yang efektif, karyawan dapat bekerja lebih optimal sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja.

Kerja Sama Tim

Menurut (Bahar, 2025) kerja sama tim adalah metode yang paling efektif untuk mengintegrasikan seluruh karyawan dalam menjalankan tugas mereka demi mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. (Darmawan et al., 2025) berpendapat bahwa kerja sama tim adalah kolaborasi antar individu dengan keahlian berbeda yang saling bergantung satu sama lain, dikelola secara terorganisir untuk mencapai tujuan bersama secara efektif, dengan mengedepankan harmoni, koordinasi, dan pemanfaatan kekuatan masing-masing anggota. Kemudian (Worang et al., 2023) mengemukakan bahwa kerja sama tim merupakan kunci untuk mencapai hasil kerja yang optimal, karena melalui sinergi dan saling mendukung, anggota tim dapat mengatasi tantangan, berbagi ide, serta memaksimalkan potensi masing-masing. Kerja sama yang harmonis menciptakan komunikasi yang baik, meningkatkan efisiensi, memperkuat kepercayaan, dan membangun lingkungan kerja yang positif serta produktif.

Dari uraian di atas, secara keseluruhan kerja sama tim adalah faktor penting yang memungkinkan anggota bekerja secara sinergis untuk mengatasi tantangan, berbagi ide, dan memaksimalkan potensi individu. Kerja sama yang baik menciptakan komunikasi

efektif, meningkatkan efisiensi, memperkuat rasa saling percaya, serta mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Stres Kerja

Menurut (Akbar et al., 2025) Stres adalah perasaan tertekan, kewalahan, atau kesulitan menghadapi suatu kondisi yang dapat berasal dari diri sendiri maupun lingkungan. Stres kerja muncul ketika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan, dan meskipun pada tingkat tertentu dapat berfungsi sebagai motivasi positif, Stres lebih sering berdampak negatif karena mengganggu kondisi fisik dan mental, menimbulkan ancaman, serta membuat karyawan merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpotensi merugikan perusahaan. (Hayati, 2021) menyatakan bahwa Stres kerja yang berkepanjangan dapat mengurangi motivasi dan kualitas kerja karyawan. Dalam penelitian (Rhomadoni et al., 2024) menunjukkan bahwa Stres kerja tidak hanya berdampak pada individusaja tetapi juga pada tingka stabilitas tim kerja keseluruhan yang berdampak pada produktivitas karyawan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, sehingga menimbulkan rasa tertekan baik secara fisik maupun mental. Meskipun dalam batas tertentu Stres dapat menjadi pemicu motivasi, Stres kerja lebih sering berdampak negatif karena menurunkan motivasi, mengganggu kualitas kerja, serta memengaruhi stabilitas tim dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Produktivitas Kerja

Menurut (Pramono, 2020) produktivitas kerja adalah faktor penting yang mendorong pertumbuhan ekonomi, di mana hasil kerja dianggap efisien jika dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan waktu yang minimal namun tetap tepat, akurat, dan sesuai tujuan. (Kuingo et al., 2025) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan sesuatu secara lebih baik dari waktu ke waktu. Produktivitas mencerminkan sikap mental positif yang mendorong perbaikan terus-menerus. Menurut (Julia et al., 2023) produktivitas kerja adalah suatu faktor peningkatan hasil kerja. tidak hanya itu prouktivitas kerja yang tinggi dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif, kolaboratif, serta mendorong kepuasan dan motivasi karyawan untuk terus memberikan kinerja terbaik.

Secara keseluruhan, dapat di simpukan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya dan waktu secara optimal. Produktivitas mencerminkan sikap mental positif yang mendorong perbaikan berkelanjutan, serta berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja, menciptakan lingkungan yang positif dan kolaboratif, serta mendorong kepuasan dan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik.

3. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan *(field research)* dengan pendekatan kuantitatif. Dampak perlakuan *(treatment)* dapat diketahui melalui proses pengumpulan data, analisis data, interpretasi data, dan penyusunan hasil penelitian. Penelitian kuantitatif didasarkan pada prinsip positivisme, meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengambilan sampel secara acak, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta analisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Claudia, 2025).

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Kuda Terbang Santoso, Kediri, pabrik pertama berlokasi di Jl. Argowilis No. 773, Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri, diketahui bahwa pabrik pada alamat tersebut digunakan khusus untuk proses pengovenan yang kemiri yang baru dikirim dari Nusa Tenggara Timur (NTT). Pabrik kedua PT Kuda Terbang Santoso berlokasi di Desa Puhsarang RT 003 RW 003, Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh objek penelitian yang mencakup makhluk hidup, benda, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu. Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang cirinya akan diperkirakan. Unit analisis adalah satuan yang diteliti atau dianalisis (Abdullah et al., 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan PT Kuda Terbang Santoso yang terlibat dalam proses produksi, pemilahan, gudang, dan administrasi. Berdasarkan data perusahaan, jumlah populasi berjumlah 50 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Abdullah et al., 2022). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel sama dengan populasi atau sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2022) sampel jenuh adalah seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan PT Kuda Terbang Santoso yang berjumlah 50 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (sensus). Menurut (Sugiyono, 2022) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini umumnya digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijadikan responden secara keseluruhan.

Analisis Data

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan perhitungan program komputer, software SPSS versi 25.0 *(Statistical Package and Social Science)* dengan analisis deskriptif, uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Komunikasi Interpersonal (X1)	X1.1	0,454	0,279	Valid
2		X1.2	0,524	0,279	Valid
3		X1.3	0,379	0,279	Valid
4		X1.4	0,438	0,279	Valid
5		X1.5	0,514	0,279	Valid
6		X1.6	0,589	0,279	Valid
7		X1.7	0,332	0,279	Valid
8		X1.8	0,561	0,279	Valid
9		X1.9	0,589	0,279	Valid
10		X1.10	0,454	0,279	Valid
11	Kerja Sama Tim (X2)	X2.1	0,643	0,279	Valid
12		X2.2	0,667	0,279	Valid

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

13		X2.3	0,420	0,279	Valid
14		X2.4	0,489	0,279	Valid
15		X2.5	0,352	0,279	Valid
16		X2.6	0,408	0,279	Valid
17	Stres Kerja (X3)	X3.1	0,383	0,279	Valid
18		X3.2	0,514	0,279	Valid
19		X3.3	0,485	0,279	Valid
20		X3.4	0,299	0,279	Valid
21		X3.5	0,553	0,279	Valid
22		X3.6	0,351	0,279	Valid
23	Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,691	0,279	Valid
24		Y.2	0,736	0,279	Valid
25		Y.3	0,775	0,279	Valid
26		Y.4	0,660	0,279	Valid
27		Y.5	0,685	0,279	Valid
28		Y.6	0,718	0,279	Valid
29		Y.7	0,699	0,279	Valid
30		Y.8	0,770	0,279	Valid
31		Y.9	0,777	0,279	Valid
32		Y.10	0,758	0,279	Valid
33		Y.11	0,707	0,279	Valid
34		Y.12	0,751	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian di atas tentang hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa semua instrumen dari variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Kerja Sama Tim (X2), Stres Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid, dikarenakan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279), sehingga seluruh butir dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kemampuan, semangat kerja, peningkatan hasil kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi telah mampu mengukur variabel Produktivitas Kerja dengan baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Rerata Minimum	Kualifikasi
Komunikasi Interpersonal	0,708	0,700	Reliabilitas mencukupi
Kerja sama Tim	0,680	0,700	Reliabilitas moderat
Stres Kerja	0,605	0,700	Reliabilitas moderat
Produktivitas Kerja	0,770	0,700	Reliabilitas mencukupi

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas tentang hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi Interpersonal dan Produktivitas Kerja memiliki nilai di atas 0,70 sehingga termasuk dalam kategori reliabilitas mencukupi. Sementara itu, variabel Kerja sama Tim dan Stres Kerja memiliki nilai antara 0,50 hingga 0,70 sehingga termasuk dalam kategori reliabilitas moderat. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters[a,b]	Mean		0
	Std. Deviation		5.37928286
Most Extreme Differences	Absolute		0.161
	Positive		0.161
	Negative		-0.127
Test Statistic			0.161
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			0.442
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		0.233
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.171
		Upper Bound	0.134

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji di atas tentang hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,442. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,442 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.686	18.422		0.743	0.461		
	Komunikasi Interpersonal	0.791	0.323	0.327	2.449	0.018	0.936	1.068
	Kerja sama Tim	1.08	0.424	0.332	2.545	0.014	0.984	1.016
	Stres Kerja	-1.335	0.64	-0.277	-2.085	0.043	0.951	1.052

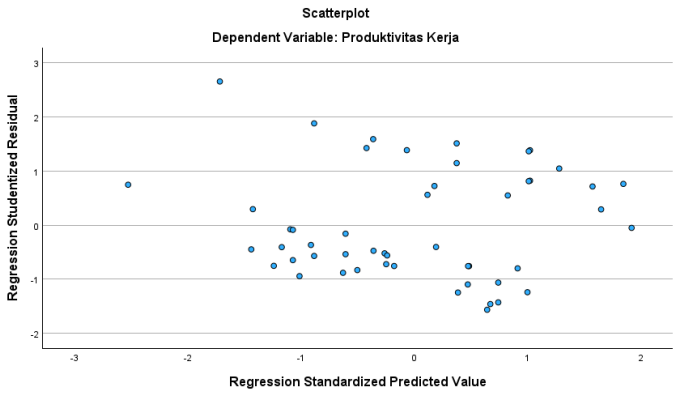
Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat diketahui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen. Variabel Komunikasi Interpersonal memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,936 dan VIF sebesar 1,068. Variabel Kerja sama Tim memiliki nilai Tolerance sebesar 0,984 dan VIF sebesar 1,016. Sedangkan variabel Stres Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,951 dan VIF sebesar 1,052. Seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan grafik scatterplot antara nilai *Regression Standardized Predicted Value* (sumbu X) dan *Regression Studentized Residual* (sumbu Y), terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu seperti pola bergelombang, menyempit, atau melebar. Penyebaran titik yang tidak membentuk pola yang jelas ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Oleh karena itu, model regresi telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t *hitung*	t *tabel*	Sig-t	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	0,791	2,449	1,67866	0,018	Ha diterima
Kerja sama Tim	1,08	2,545	1,67866	0,014	Ha diterima
Stres Kerja	-0,1335	-2,085	1,67866	0,043	Ha diterima
Konstanta (a)				13,686	
Nilai Korelasi (R)				0,480	
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)				0,23	
F_{hitung}				4,584	
F_{tabel}				2,81	
Sig-F				0,007	Ha diterima
Y				Produktivitas Kerja	

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,686 + 0,791X_1 + 1,080X_2 - 1,335X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

1. Nilai konstanta sebesar 13,686 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi Interpersonal, Kerja sama Tim, dan Stres Kerja bernilai nol, maka Produktivitas Kerja memiliki nilai sebesar 13,686.
2. Koefisien regresi Komunikasi Interpersonal sebesar 0,791 bernilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Komunikasi Interpersonal sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,791, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi Kerja sama Tim sebesar 1,080 juga bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan Kerja sama Tim sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 1,080, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi Stres Kerja sebesar -1,335 bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Stres Kerja sebesar satu satuan akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar -1,335, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di dengan jumlah sampel (n) = 50 dan jumlah variabel (k) = 4, maka diperoleh nilai T-tabel = 1,67866 (α = 0,05). Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi Interpersonal (X_1)
   Memiliki nilai T-hitung sebesar 2,449, sehingga T-hitung > T-tabel (2,449 > 1,67866). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso.
2. Kerja sama Tim (X_2)
   Memiliki nilai T-hitung sebesar 2,545, sehingga T-hitung > T-tabel (2,545 > 1,67866). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kerja sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso.
3. Stres Kerja (X_3)
   Memiliki nilai T-hitung sebesar -2,085, sehingga secara absolut T-hitung > T-tabel (2,085 > 1,67866). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso.

Uji F

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh nilai F-hitung = 4,584. Karena F-hitung > F-tabel (4,584 > 2,81), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal, Kerja sama Tim, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal, Kerja sama Tim, dan Stres Kerja mampu menjelaskan variasi Produktivitas Kerja sebesar 23%, sedangkan sisanya sebesar 77% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.2 PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso (X1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki nilai T-hitung sebesar 2,449 dengan signifikansi 0,018. Karena T-hitung > T-tabel (2,449 > 1,67866), maka Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antar karyawan, seperti keterbukaan, empati, kejelasan informasi, serta kemampuan mendengarkan, dapat meningkatkan efektivitas kerja. Komunikasi interpersonal yang efektif mampu meminimalisir kesalahan, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Meyrawati et al., 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dalam penelitiannya, komunikasi yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja dan memperlancar koordinasi antar pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Harmen et al., 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja yang efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, menurut (Robbins & Judge, 2017) juga menyatakan bahwa komunikasi yang baik dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel komunikasi interpersonal (X1), dapat diketahui bahwa secara keseluruhan komunikasi interpersonal responden berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah mampu menjalin hubungan komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja.

Dilihat dari masing-masing indikator, Pada indikator kesetaraan, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ini merupakan aspek yang paling menonjol dalam komunikasi interpersonal karyawan. Tingginya tingkat kesetaraan dapat dipengaruhi oleh lamanya masa kerja karyawan yang membuat mereka telah terbiasa berinteraksi dan bekerja sama dengan berbagai pihak dalam perusahaan. Karyawan mampu berkomunikasi tanpa membedakan status maupun jabatan sehingga tercipta hubungan kerja yang terbuka dan saling menghargai. Di lapangan terlihat bahwa hubungan antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan telah terjalin dengan baik tanpa adanya batasan hierarki yang terlalu kaku. Kondisi tersebut didukung oleh mayoritas karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, sehingga hubungan kerja yang terbentuk menjadi lebih akrab dan harmonis.

Pada indikator empati, hasil penelitian menunjukkan kondisi yang baik. Masa kerja yang panjang memungkinkan karyawan lebih mengenal karakter, kebiasaan, dan kondisi rekan kerjanya, sehingga mereka mampu memahami perasaan maupun kebutuhan orang lain dengan lebih baik. Kemampuan ini membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran komunikasi dalam lingkungan kerja. Pengalaman bekerja yang cukup lama juga membuat karyawan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap berbagai situasi dan permasalahan yang dihadapi rekan kerja.

Indikator sikap mendukung juga menunjukkan hasil yang baik. Pengalaman bekerja bersama dalam jangka waktu yang lama dapat membentuk rasa kebersamaan dan solidaritas antar karyawan. Hal tersebut terlihat dari adanya sikap saling membantu, memberikan dukungan, serta bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai kendala pekerjaan. Sikap saling mendukung ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pada indikator keterbukaan, karyawan dinilai cukup terbuka dalam menyampaikan informasi, pendapat, maupun menerima masukan dari rekan kerja dan atasan. Masa kerja yang lama dapat meningkatkan rasa percaya dan kenyamanan dalam berkomunikasi

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

sehingga proses pertukaran informasi menjadi lebih lancar. Namun demikian, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang aktif dalam menyampaikan ide atau pendapat, sehingga aspek keterbukaan masih perlu ditingkatkan agar komunikasi dapat berjalan lebih optimal dan mampu mendukung efektivitas kerja.

Sementara itu, indikator sikap positif merupakan indikator dengan nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Meskipun mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang panjang, hal tersebut belum sepenuhnya menjamin terbentuknya sikap positif dalam setiap proses komunikasi. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, masih ditemukan kesalahpahaman komunikasi maupun respons yang kurang positif pada situasi tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa selain pengalaman kerja, diperlukan upaya lain seperti pembinaan, pelatihan komunikasi, dan penguatan budaya kerja yang positif untuk meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal karyawan.

Secara keseluruhan, komunikasi interpersonal karyawan di PT Kuda Terbang Santoso berada dalam kategori baik. Dominasi karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun turut mendukung terciptanya komunikasi yang efektif melalui hubungan yang setara, empatik, saling mendukung, dan cukup terbuka. Namun demikian, aspek sikap positif masih perlu ditingkatkan agar komunikasi interpersonal dapat berjalan lebih optimal dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kerja sama Tim terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerja sama Tim memiliki nilai T-hitung sebesar 2,545 dengan signifikansi 0,014. Karena T-hitung > T-tabel (2,545 > 1,67866), maka Kerja sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso. Hal ini berarti bahwa semakin baik kerja sama dalam tim, seperti adanya saling percaya, koordinasi yang baik, komunikasi yang efektif, serta tanggung jawab bersama, maka Produktivitas Kerja akan meningkat. Kerja sama tim memungkinkan pekerjaan yang kompleks dapat diselesaikan dengan lebih efisien.

Hasil ini didukung oleh penelitian (Lumentut et al., 2025). yang menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, (Harmen et al., 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang baik berpengaruh terhadap produktivitas. Kerja sama tim yang baik mencerminkan lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kerja sama tim, dapat diketahui bahwa Pada indikator interaksi tim, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ini memperoleh nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi dan interaksi antar anggota tim masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, masih terdapat kondisi dimana koordinasi dalam pembagian tugas belum berjalan secara maksimal serta penyampaian informasi belum merata kepada seluruh anggota tim. Meskipun mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama, interaksi yang efektif tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman kerja, tetapi juga oleh kualitas komunikasi, keterbukaan, dan mekanisme koordinasi yang diterapkan dalam tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong terciptanya komunikasi yang lebih intensif agar interaksi antar anggota tim dapat berjalan lebih optimal.

Pada indikator tujuan yang sama, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ini merupakan aspek yang paling menonjol dalam kerja sama tim karyawan di PT Kuda

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 12 No 2, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Terbang Santoso. Tingginya nilai pada indikator ini menunjukkan bahwa anggota tim memiliki kesamaan arah dan tujuan dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut memudahkan proses koordinasi serta mendorong terciptanya kerja sama yang efektif dalam mencapai target perusahaan. Di lapangan terlihat bahwa karyawan telah memahami tujuan dan target kerja yang ditetapkan perusahaan serta berupaya mencapainya secara bersama-sama. Selain itu, dominasi karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun memungkinkan mereka memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap visi, misi, dan tujuan perusahaan sehingga mendukung terciptanya keselarasan tujuan dalam tim.

Pada indikator ketertarikan pribadi terhadap tim, hasil penelitian menunjukkan kategori yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki rasa keterlibatan, kepedulian, dan tanggung jawab terhadap tim tempat mereka bekerja. Kondisi tersebut tercermin dari kesediaan karyawan untuk saling membantu dan mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Masa kerja yang relatif panjang turut berperan dalam membangun hubungan yang lebih dekat antar anggota tim sehingga tercipta rasa kebersamaan dan loyalitas yang tinggi terhadap kelompok kerja. Hubungan kerja yang telah terjalin dalam waktu yang lama juga mendorong terbentuknya rasa memiliki terhadap tim, sehingga setiap anggota lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

Secara keseluruhan, kerja sama tim di PT Kuda Terbang Santoso berada dalam kategori baik. Dominasi karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun memberikan kontribusi positif terhadap kemampuan tim dalam menyatukan tujuan dan membangun rasa kebersamaan antar anggota. Namun demikian, aspek interaksi tim masih perlu ditingkatkan agar proses koordinasi, komunikasi, dan kerja sama dapat berjalan lebih efektif sehingga mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki nilai T-hitung sebesar -2,085 dengan signifikansi 0,043. Karena secara absolut T-hitung > T-tabel (2,085 > 1,67866), maka Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka Produktivitas Kerja akan menurun. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, maupun kurangnya dukungan dari lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Pambudi (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Hasi penelitianl ini juga sejalan dengan penelitian (Harmen et al., 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan secara signifikan. Selain itu, penelitian oleh Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh (Prasetyo et al., 2021) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk dalam hal komunikasi dan koordinasi kerja, dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel stress kerja, dapat diketahui bahwa Pada indikator faktor pekerjaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ini memperoleh nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa aspek pekerjaan seperti pembagian tugas, beban kerja, dan tanggung jawab masih perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Berdasarkan hasil

observasi di lapangan, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa beban kerja belum terdistribusi secara merata dan pada waktu tertentu terjadi penumpukan pekerjaan. Meskipun mayoritas karyawan memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun sehingga telah memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, kondisi tersebut tetap berpotensi menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan pembagian pekerjaan yang proporsional. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pengaturan beban kerja agar kondisi kerja tetap kondusif dan tidak menimbulkan stres yang berlebihan.

Pada indikator faktor individu, hasil penelitian menunjukkan kategori yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, sikap, serta karakteristik karyawan sudah cukup mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta memiliki kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Dominasi karyawan dengan masa kerja yang relatif panjang turut mendukung kondisi tersebut karena pengalaman kerja yang dimiliki membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja, menyelesaikan masalah, dan mengambil keputusan yang tepat selama menjalankan pekerjaannya.

Pada indikator faktor organisasi, hasil penelitian menunjukkan nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Tingginya nilai pada indikator ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik. Berdasarkan kondisi di lapangan, PT Kuda Terbang Santoso telah menyediakan fasilitas kerja yang cukup memadai, lingkungan kerja yang mendukung, serta aturan dan prosedur kerja yang jelas sehingga membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, mayoritas karyawan yang telah bekerja lebih dari 6 tahun cenderung telah memahami sistem dan kebijakan perusahaan dengan baik, sehingga mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai ketentuan yang berlaku. Kondisi tersebut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan membantu mengurangi potensi munculnya stres kerja.

Secara keseluruhan, tingkat stres kerja karyawan di PT Kuda Terbang Santoso berada dalam kategori baik. Dominasi karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun memberikan kontribusi positif terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan pekerjaan, memahami sistem organisasi, serta menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Namun demikian, perusahaan tetap perlu memberikan perhatian lebih pada faktor pekerjaan, khususnya terkait pemerataan beban kerja dan pengelolaan tugas, agar tingkat stres kerja dapat semakin terkendali dan produktivitas karyawan dapat terus meningkat secara optimal.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerja sama Tim, dan Stres Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 4,584, dimana F-hitung > F-tabel (4,584 > 2,81) dengan signifikansi 0,007 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal, Kerja sama Tim, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso.

Hasil ini didukung oleh penelitian (Harmen et al., 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan pengelolaan stres secara bersama-sama memengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Robbins & Judge, 2017) juga menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi yang saling berhubungan.

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden pada variabel produktivitas kerja, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan produktivitas karyawan berada pada kategori

cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik, namun belum mencapai tingkat optimal sehingga masih perlu adanya peningkatan di berbagai aspek. Dilihat dari masing-masing indikator, semangat kerja menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki motivasi dan dorongan dalam bekerja, yang terlihat di lapangan pada PT Kuda Terbang Santoso dimana karyawan tetap berusaha menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan, meskipun terkadang masih dipengaruhi oleh kondisi kerja tertentu.

Indikator efisiensi menggambarkan bahwa karyawan cukup mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan, namun dalam praktiknya masih terdapat waktu kerja yang belum dimanfaatkan secara maksimal. Pada indikator kemampuan kerja, karyawan sudah memiliki kemampuan dasar yang cukup dalam melaksanakan tugasnya, tetapi masih perlu pengembangan agar mampu menghadapi pekerjaan yang lebih kompleks. Indikator meningkatkan hasil kerja menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki upaya untuk bekerja lebih baik, namun inovasi dan inisiatif kerja masih perlu ditingkatkan.

Selanjutnya, pada indikator mutu kerja, kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah cukup baik, tetapi masih terdapat beberapa kesalahan atau ketidaksesuaian yang perlu diperbaiki. Sementara itu, indikator pengembangan diri menjadi yang paling rendah, yang terlihat di lapangan masih kurangnya partisipasi karyawan dalam mengikuti pelatihan atau mengembangkan keterampilan baru. Padahal, pengembangan diri sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja secara berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT Kuda Terbang Santoso sudah berada pada tingkat yang cukup baik, namun masih diperlukan upaya peningkatan terutama pada aspek pengembangan diri, kemampuan kerja, dan mutu kerja agar kinerja karyawan dapat berkembang lebih optimal dan maksimal.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,230 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan Produktivitas Kerja sebesar 23%, sedangkan sisanya 77% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan stres kerja hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi produktivitas kerja, sehingga mengindikasikan bahwa produktivitas kerja merupakan variabel yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor lain di luar model penelitian. Rendahnya nilai koefisien determinasi ini dapat disebabkan oleh beberapa hal.

Pertama, produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor perilaku kerja seperti komunikasi, kerja sama, dan stres, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, sehingga kontribusi variabel yang diteliti menjadi terbatas.

Kedua, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan, beban kerja, dan fasilitas kerja, sehingga pengaruh variabel dalam penelitian ini menjadi kurang dominan.

Ketiga, karakteristik responden yang relatif homogen menyebabkan variasi data menjadi kecil, sehingga kemampuan variabel independen dalam menjelaskan produktivitas kerja menjadi terbatas. Namun demikian, rendahnya nilai R^2 tidak mengurangi validitas penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah menguji pengaruh antar variabel, bukan semata-mata memperoleh nilai R^2 yang tinggi.

Menurut (Ghozali, 2016), nilai koefisien determinasi yang kecil tidak berarti model penelitian buruk, selama variabel independen yang digunakan terbukti berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, dalam penelitian (Kresna, 2019), nilai R^2 yang rendah merupakan hal yang wajar karena variabel dependen umumnya dipengaruhi oleh banyak faktor yang sulit dikontrol secara bersamaan. Dengan demikian, selama hasil uji t dan uji F menunjukkan pengaruh yang signifikan, maka model penelitian tetap valid, bermakna, dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja, meskipun masih terdapat faktor lain yang belum diteliti.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerja sama Tim, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-hitung > T-tabel (2,449 > 1,67866) dan signifikansi 0,018 < 0,05. Artinya, semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin antar karyawan, maka semakin tinggi Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso.
2. Kerja sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-hitung > T-tabel (2,545 > 1,67866) dan signifikansi 0,014 < 0,05. Artinya, semakin baik kerja sama tim dalam organisasi, maka Produktivitas Kerja akan meningkat karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso.
3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai |T-hitung| > T-tabel (2,085 > 1,67866) dan signifikansi 0,043 < 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka Produktivitas Kerja akan menurun.
4. Secara simultan, Komunikasi Interpersonal, Kerja sama Tim, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kuda Terbang Santoso. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung > F-tabel (4,584 > 2,81) dan signifikansi 0,007 < 0,05.

5.2 Saran

Bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal antar karyawan melalui pelatihan komunikasi, briefing rutin, serta menciptakan suasana kerja yang terbuka. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat kerja sama tim dengan membangun budaya kerja kolaboratif dan meningkatkan koordinasi antar karyawan. Di sisi lain, perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres kerja karyawan dengan mengelola beban kerja secara seimbang, memberikan dukungan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar produktivitas tetap terjaga. Bagi karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal, menjaga hubungan kerja yang baik, serta aktif dalam bekerja sama dengan tim. Selain itu, karyawan juga perlu mengelola stres kerja dengan baik agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Akbar, M., Nuriyah, & Hamidah. (2025). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas*

Kerja Karyawan pada Perseroan Terbatas (PT) Pucuk Jaya. *5*(April).

Bahar, T. A. (2025). *Pengaruh Komunikasi Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Almadera Hotel Makassar*.

Claudia, C. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PLN Ulp Medan Baru*.

Darmawan, R., Sungkono, Karnama, M. M., & S. (2025). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja sama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang perusahaan karena sumber daya manusia merupakan subyek dari setiap aktif atas perusahaan . berkembang di era globalisasi saat*.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harmen, H., Syahreza, D., Mika, A., Br, C., Lubis, S., Agustin, A., Hutagalung, A. T., Siringo-, J., & Prayoga, W. (2024). *Peranan Efektif Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Menguatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta*. *3*, 1140–1156. https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.272

Hayati, A. L. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Masa Pandemi Covid-19 Di Umkm Kuliner Kabupaten Sleman*.

Istiqomah, H., & Suji'ah, U. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja*. *2*(2), 206–224.

Izjumadillah, & Herman, H. (2024). *Pengaruh Implementasi Kerja, Kerja sama Tim Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Lingga*. *1*(5), 47–55.

Julia, S. P., Primadi, A., & Tohir, M. (2023). *Analisis Pengelolaan SDM , Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan terhadap Kinerja*. *1*(2), 123–129.

Kresna. (2019). *Koefisien determinasi (R2) (skripsi dan tesis)*.

Kuingo, S. M., Lumanauw, B., Saerang, R. T., Kebahagiaan, P., Tempat, D. I., Kerja, K., Motivasi, D. A. N., Kuingo, S. M., Lumanauw, B., & Saerang, R. T. (2025). *Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara*. *13*(03), 430–441.

Lumentut, B. M. B., Trang, I., & Kojo, C. (2025). *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Kotamobagu*. *13*(03), 1006–1017.

Meyrawati, D., Irfana, T. B., & Khan, M. A. (2024). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pasar Induk Kramatjati*. *2*(3), 2591–2601.

Ngandoh, A. M. (2023). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *3*(2), 120–124.

Nuralim, R. (2021). *Pengaruh Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru*.

Prameswari, H., Dewi, E., Purnmasari, & Yeni. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Rumah Sakit AK Gani Palembang*. 172–181.

Pramono, T. S. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan*. *1*(6), 580–589. https://doi.org/10.31933/JIMT

Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, & Rusdiyanto. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Media Sarana Sejahtera*.

Rhomadoni, M., Purnamasari, E. D., & Veronica, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV . Barokah Jaya di Kabupaten Banyuasin*. *3*(6), 1769–1781.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Sijabat, D. T. U. (2025). *Pengaruh Kreativitas Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan*.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wardana, F. P., Andriani, D., & Ubaidillah, H. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Teknik Nyata*. *8*(3), 753–763. https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1447

Worang, A. J., Kojo, C., & Karuntu, M. M. (2023). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerja sama Tim, Dan Perilaku Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Di Kabupaten Tolitoli*. *11*(4), 1467–1478.