

Peran Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Pande Kadek Anggi Dwi Febrianti¹, Gde Bayu Surya Parwita^{✉2}, Tiara Carina³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstrak

Produktivitas merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja individu maupun organisasi. Tingginya produktivitas mencerminkan efisiensi dalam pemanfaatan waktu, tenaga, dan sumber daya yang dimiliki, sehingga mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Ettore Gelato Bali dan sampel sebanyak 56 orang. Dari hasil penelitian diperoleh hasil komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah PT. Ettore Gelato Bali hendaknya membuat sistem penyampaian informasi yang lebih efektif, memberikan surat peringatan atau sanksi kepada karyawan yang datang terlambat tanpa alasan yang jelas, ketika high season mencari tenaga tambahan yang bekerja paruh waktu untuk membantu karyawan dalam bekerja dan secara berkala memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai volume kerja yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

Abstract

Productivity is one of the main indicators for assessing the effectiveness and efficiency of individual and organizational performance. High productivity reflects the efficient use of time, energy, and resources, thus optimally supporting the achievement of organizational goals. This study aims to determine the effect of communication, work discipline, and work stress on employee productivity. The research method used was quantitative. The population was employees of PT. Ettore Gelato Bali, with a sample size of 56. The results showed that communication had a positive and significant effect on employee productivity, work discipline had a positive and significant effect on employee productivity, and work stress had a negative and significant effect on employee productivity. The researcher's recommendations include: PT. Ettore Gelato Bali should establish a more effective information delivery system, issue warning letters or sanctions to employees who arrive late without a clear reason, recruit additional part-time staff to assist employees during peak seasons, and provide regular training to improve employee capabilities in achieving the set workload.

Keywords: Communication, Work Discipline, Work Stress, Employee Productivity

Copyright (c) 2025 Gde Bayu Surya Parwita

✉ Corresponding author

Email Address : gdebayusurya@unmas.ac.id

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja individu maupun organisasi. Secara umum, produktivitas menggambarkan kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara tepat, menurut Wijaya (2020), produktivitas kerja merupakan kombinasi antara efektivitas (sejauh mana target tercapai) dan efisiensi (seberapa hemat penggunaan sumber daya). Ini tercermin dalam hubungan antara input (sumber daya yang digunakan) dan output (hasil kerja), mencakup kuantitas dan kualitas kerja dalam satu satuan waktu. Produktivitas kerja merupakan aspek krusial yang sangat penting untuk diteliti karena secara langsung berkaitan dengan kinerja individu maupun keseluruhan organisasi.

Terdapat delapan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Eksan & Dharmawan (2020) antara lain faktor yang bersumber dari pekerjaan, karyawan itu sendiri, pendidikan, kesehatan jasmani, lingkungan kerja, faktor manajerial, motivasi dan peralatan yang digunakan. Komunikasi, disiplin kerja, dan stres kerja merupakan tiga aspek penting yang merefleksikan faktor-faktor yang bersumber baik dari pekerjaan maupun dari karyawan itu sendiri. Dari sisi pekerjaan, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman tugas, meningkatkan beban kerja secara tidak proporsional, dan pada akhirnya memicu stres kerja. Kurangnya alur komunikasi yang jelas juga berdampak pada ketidakefisienan proses kerja, yang jika dibiarkan dapat menurunkan produktivitas. Disiplin kerja pun sangat dipengaruhi oleh struktur pekerjaan; pekerjaan yang tidak memiliki sistem dan prosedur yang terorganisir sering kali menyebabkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, dari sisi karyawan itu sendiri, kemampuan berkomunikasi secara terbuka, komitmen terhadap kedisiplinan, dan daya tahan terhadap tekanan kerja merupakan cerminan dari sikap, motivasi, dan kondisi psikologis individu.

Komunikasi yang efektif merupakan elemen krusial dalam setiap organisasi. Komunikasi memainkan peran vital dalam memastikan keberhasilan organisasi dengan mengoptimalkan komunikasi, baik dari atas ke bawah (manajemen kepada bawahan) maupun dari bawah ke atas (bawahan kepada manajemen). Ketika komunikasi efektif, hal itu akan memupuk hubungan kerja yang positif dan dapat meningkatkan rasa tenang dalam organisasi (Sultan, 2024). Komunikasi menurut Rasyid & Lubis (2022) adalah pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada di dalam suatu organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi dan produktivitas kerja, penelitian yang dilakukan oleh Amal (2024) yang membuktikan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya bahwa semakin baik komunikasi karyawan, maka semakin baik pula produktivitasnya. Penelitian oleh Sultan (2024), yang membuktikan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin baik komunikasi antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan, karena informasi yang jelas akan mempercepat proses kerja, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan koordinasi. Penelitian oleh Siyan (2024), yang membuktikan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugasnya yang telah dibebankan, dimana pembentuknya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun nonformal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Armaduhita, 2023). Disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. berkaitan dengan faktor yang bersumber dari pekerjaan, disiplin kerja memungkinkan pelaksanaan pekerjaan berjalan optimal, karena karyawan yang disiplin akan lebih mudah mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan guna menciptakan gerakan yang efisien dan mengurangi kesalahan kerja (Eksan & Dharmawan, 2020). Sejalan dengan hal tersebut, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, penelitian yang dilakukan Putra & Jaya (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Penelitian oleh Desita et al. (2024), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti disiplin kerja juga membantu karyawan memanfaatkan waktu kerja secara optimal, mengurangi tingkat keterlambatan maupun absensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Faktor yang lain dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah stres kerja. Stres kerja yang dialami pegawai disebabkan beban kerja yang terlalu berat dan banyak menggunakan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang pegawai sehingga mereka merasa kewalahan pada merampungkan pekerjaannya (Junaedi et al., 2023). Berkaitan dengan faktor yang bersumber dari pekerjaan, stres dapat muncul ketika beban kerja terlalu berat atau gerakan kerja yang tidak efisien membuat karyawan cepat lelah. Oleh karena itu, penerapan pekerjaan sangat diperlukan untuk menciptakan alur kerja yang efektif guna meminimalisasi stres akibat kelelahan fisik dan kesalahan berulang. Dari sisi karyawan itu sendiri, stres sering kali timbul karena kurangnya semangat dan motivasi kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh gaji yang tidak memadai, penempatan kerja yang tidak sesuai, atau kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap kebutuhan karyawan. Jika stres ini tidak dikelola, maka akan menurunkan produktivitas secara signifikan (Eksan & Dharmawan, 2020). Sejalan dengan hal tersebut, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan produktivitas kerja, penelitian yang dilakukan oleh Bui et al. (2021) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin rendah produktivitas kerjanya. Penelitian oleh Limbong & Jaya (2024) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya stres kerja menjadi faktor yang harus diperhatikan serius oleh perusahaan yang terbukti memberikan pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja Ettore Gelato, terdapat permasalahan yang memengaruhi kelancaran operasional dan produktivitas kerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan aspek komunikasi, disiplin kerja, dan stres kerja. Dari aspek komunikasi, terjadi ketidaksesuaian informasi antara tim produksi dan pihak admin, khususnya terkait perbedaan daftar pesanan (list order) gelato. Hal ini kerap menyebabkan miskomunikasi, keterlambatan dalam proses

produksi, dan potensi kesalahan pengiriman produk kepada pelanggan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada ulasan yang memberikan informasi bahwasannya seorang konsumen yang merasa dirugikan akibat dari pesanan yang tidak sesuai, hal ini mencerminkan terjadinya *miscommunication* antar divisi yang menyebabkan kekecewaan pada konsumen. Dari disiplin kerja, terdapat permasalahan keterlambatan sejumlah karyawan dalam memulai jam kerja. Keterlambatan ini berdampak langsung terhadap kelancaran proses operasional harian, menghambat jadwal produksi, serta menurunkan efisiensi tim secara keseluruhan, jumlah karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja, dimana setiap bulannya dipastikan ada karyawan yang terlambat dan cenderung fluktuatif peningkatannya, akan tetapi hal seperti ini sangat tidak baik jika dibiarkan begitu saja karena akan menghambat produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh. Sementara itu, stres kerja yang dirasakan oleh sebagian karyawan tidak sepenuhnya berasal dari tekanan atau beban kerja di tempat kerja. Beberapa karyawan mengalami stres akibat faktor eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan pribadi, atau beban tanggung jawab di luar pekerjaan. Stres semacam ini dapat terbawa ke lingkungan kerja dan memengaruhi konsentrasi, suasana hati, serta performa kerja secara keseluruhan. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya perbaikan dalam sistem komunikasi internal, penegakan kedisiplinan yang adil dan konsisten, serta kepedulian terhadap kondisi psikologis karyawan baik dari faktor internal maupun eksternal. Tanpa penanganan yang tepat, hal ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara menyeluruh.

METODOLOGI

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Ettore Gelato Bali yang berlokasi di Jl. Pantai Pererenan No. 88, Canggu Bali, Kec. Mengwi, Kab. Badung, Bali. Obyek penelitian dalam hal ini adalah variabel komunikasi (X1), variabel disiplin kerja (X2) stres kerja (X3), dan variabel produktivitas kerja (Y). Jenis data penelitian dapat dibedakan dalam dua jenis yaitu data kualitatif (yang berbentuk kata-kata/kalimat) dan data kuantitatif (yang berbentuk angka). Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Jumlah populasi pada PT. Ettore Gelato Bali dalam penelitian ini adalah berjumlah 56 orang.

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 56 karyawan pada PT. Ettore Gelato Bali. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada PT. Ettore Gelato Bali tentang hal-hal yang diteliti serta melakukan pencatatan-pencatatan secara sistematis.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner diukur dengan memberikan skor dengan kriteria Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Cukup Setuju (CS) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 4 dan Sangat Setuju (SS) diberi skor 5. Studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan mencatat dokumen-dokumen yang ada pada PT. Ettore Gelato Bali. Misalnya seperti sejarah berdirinya PT. Ettore Gelato Bali, dan struktur organisasi serta deskripsi jabatan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola perubahan produktivitas kerja sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan informasi-informasi tentang karakteristik dari variabel-variabel penelitian seperti nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum dan minimum untuk variabel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	39,3
2	Perempuan	34	60,7
Total		56	100
No	Pendidikan terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	31	55,4
2	Diploma	19	33,9
3	S1	6	10,7
Total		56	100
No	Pendidikan terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	31	55,4
2	Diploma	19	33,9
3	S1	6	10,7
Total		56	100
No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1- 5 tahun	56	100
Total		56	100
No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 - 30 tahun	34	60,7
2	31 - 40 ahun	17	30,4
3	41 - 50 tahun	5	8,9
Total		56	100

Sumber: Data diolah (2025)

Melalui jika responden mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau sebesar 60,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 39,3%. Mayoritas responden pada penelitian memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 31 orang dengan persentase 55,4%, sedangkan responden paling sedikit memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 6 orang dengan persentase 10,7%. Bahwa seluruh responden pada penelitian memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 56 orang dengan persentase 100%. Mayoritas responden pada penelitian berusia 20-30 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 60,7%, sedangkan responden paling sedikit memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9%.

Tabel 2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00251564
Most Extreme Differences	Absolute	.065

	Positive	.065
	Negative	-.055
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2025)

Melalui uji normalitas jika besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.511	3.512		2.423	.019
	Komunikasi	.226	.095	.210	2.382	.021
	Disiplin kerja	.510	.108	.501	4.742	.000
	Stres kerja	-.275	.102	-.282	-2.697	.009

Sumber: Data diolah (2025)

Melalui seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel mempunyai nilai VIF <10. Hal ini berarti jika pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.047	2.094		.022	.982
	Komunikasi	.029	.057	.072	.519	.606
	Disiplin kerja	.002	.064	.006	.037	.971
	Stres kerja	.113	.061	.306	1.854	.069

Sumber: Data diolah (2025)

Melalui hasil masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.612	3.088

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,612. Hal ini berarti 61,2% variasi variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya (100% - 61,2% =38,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.511	3.512		2.423	.019
	Komunikasi	.226	.095	.210	2.382	.021
	Disiplin kerja	.510	.108	.501	4.742	.000
	Stres kerja	-.275	.102	-.282	-2.697	.009

Sumber: Data diolah (2025)

Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ettore Gelato Bali

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,226, dan nilai signifikansi sebesar 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Ettore Gelato Bali. Komunikasi memiliki peran penting dalam mendukung berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi, komunikasi juga menjadi jembatan koordinasi antara pimpinan dan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan terarah, dalam faktor yang bersumber dari pekerjaan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sangat diperlukan saat menerapkan pekerjaan, agar setiap gerakan kerja dapat dilakukan secara cepat dan tepat sesuai arahan yang jelas. Komunikasi menurut Rasyid & Lubis (2022) adalah pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada di dalam suatu organisasi. Proses ini melibatkan penyampaian, penerimaan hingga bertukarnya informasi dan pesan dalam suatu lingkungan organisasi dengan hubungan hierarkis di antara unit-unit tersebut. Komunikasi yang efektif merupakan elemen krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena melalui komunikasi yang baik setiap individu dalam organisasi dapat memahami tugas, tanggung jawab, serta harapan kerja dengan lebih jelas dan terarah.

Hasil penelitian dengan hal tersebut, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi dan produktivitas kerja, penelitian yang dilakukan oleh Amal (2024), yang membuktikan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin bagus komunikasi yang terjadi dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Sultan (2024), yang membuktikan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya komunikasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal serupa juga dibuktikan oleh Siyan (2024), yang membuktikan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya komunikasi yang bagus akan menghasilkan produktivitas kerja yang memuaskan, dan penelitian oleh Dewi et al. (2023) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin bagus komunikasi yang terjadi dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ettore Gelato Bali

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,510, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

PT. Ettore Gelato Bali. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi produktivitas kerja. Disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. berkaitan dengan faktor yang bersumber dari pekerjaan, disiplin kerja memungkinkan pelaksanaan pekerjaan berjalan optimal, karena karyawan yang disiplin akan lebih mudah mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan guna menciptakan gerakan yang efisien dan mengurangi kesalahan kerja. Dari faktor yang bersumber dari karyawan itu sendiri, disiplin juga berperan penting dalam menjaga semangat dan konsistensi kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih stabil dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2020) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Hasil penelitian sejalan dengan hal tersebut, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, penelitian yang dilakukan Putra & Jaya (2024), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya disiplin kerja berperan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal serupa juga dibuktikan oleh Desita et al. (2024), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin bagus kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sejalan juga dengan penelitian oleh Hakim et al. (2024) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang artinya jika disiplin karyawan meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dan Marlapa & Mulyana (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin disiplin seorang karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ettore Gelato Bali

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar - 0,275, dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan PT. Ettore Gelato Bali. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Berkaitan dengan faktor yang bersumber dari pekerjaan, stres dapat muncul ketika beban kerja terlalu berat atau gerakan kerja yang tidak efisien membuat karyawan cepat lelah. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja sangat diperlukan untuk menciptakan alur kerja yang efektif guna meminimalisasi stres akibat kelelahan fisik dan kesalahan berulang. Dari sisi karyawan itu sendiri, stres sering kali timbul karena kurangnya semangat dan motivasi kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh gaji yang tidak memadai, penempatan kerja yang tidak sesuai, atau kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap kebutuhan karyawan. Jika stres ini tidak dikelola, maka akan menurunkan produktivitas secara signifikan. Menurut Wardhana (2021) Stres

psikososial pekerjaan atau terkait pekerjaan merupakan respons yang mungkin dimiliki seorang individu ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan menantang kemampuan mereka untuk dapat menanganinya.

Hasil penelitian sejalan dengan hal tersebut, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan produktivitas kerja, penelitian yang dilakukan Bui et al. (2021) yang membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya stres kerja yang meningkat akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Hal serupa juga dibuktikan oleh Limbong & Jaya (2024) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya stres kerja tidak baik dalam pekerjaan dan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Hal serupa juga dibuktikan oleh Briones (2023) dan Aruna et al (2021) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang artinya seorang karyawan tidak baik jika memiliki stres kerja yang tinggi dan akan menurunkan produktivitas kerja.

SIMPULAN

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Ettore Gelato Bali. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Ettore Gelato Bali. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan PT. Ettore Gelato Bali.

Referensi :

- Armaduhita, A. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*. Vol. 4 No. 6, 2023
- Attari Amal, E. (2024). Impact of Online Work Communication Strategies on Employee Productivity. *International Journal of Research And Innovation In Social Science (IJRISS)*. <https://doi.org/10.47772/IJRISS Vol. 8>,
- Bui, T., Zackula, R., Dugan, K., & Ablah, E. (2021). Workplace Stress and Productivity: A Cross-Sectional Study. *Kansas Journal of Medicine*, 14. <https://doi.org/10.17161/kjm.vol1413424>
- Desita, W., Ismartaya, & Yulianingsih. (2024). Influence of Work Discipline, Work Motivation and Workload on Employee Productivity. *International Journal of Management and Business Intelligence*, 2(2), 99–108. <https://doi.org/10.59890/ijmbi.v2i2.1543>
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>. Vol. 21 No. 2, 2020
- Junaedi, W., Suarjana, W., Nyoman, B., & Putra, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan di Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*. Vol. 4 No. 7 2023

- Limbong, M. S., & Chandra Jaya, R. (2024). The Influence of Education Level, Work Discipline, and Work Stress on Employee Productivity at CV. XYZ. *Journal of Accounting And Finance Management (JAFM)*, 5(2). <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i2>. Vol. 5. 119-128.
- Putra, R. P., & Chandra Jaya, R. (2024). The Influence of Leadership Style, Workload and Work Discipline on Employee Productivity RKM Ahmad Yani Branch. *DIJMS*, 5(6). <https://doi.org/10.38035/dijms.v5i6>. Vol. 5.
- Rasyid, A., & Lubis, E. E. (2022). *Komunikasi Organisasi*. Taman Karya.
- Siyan, M. (2024). The Impact of Communication Practices on Employee Productivity: A Study in selected public sector in Srilanka. *Research Gate*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24132.85128>
- Sultan, Z. (2024). The Role of Effective Communication in Harmonizing Work Relations and Increasing Employee Work Productivity. *Golden Ratio of Human Resource Management*, Vol.4 No.2, 207-214. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.455>
- Wijaya, C. (2020). *Mengelola Produktivitas Kerja*. Pusdikra Mitra Jaya.