



Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Imam Production Kota Tangerang Selatan

Cahyanah Sejati¹, Chandra Fitra Arifianto²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

cahyanahez07@gmail.com, dosen01177@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Stres Kerja Dan Komunikasi Internal terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu melibatkan seluruh populasi sebanyak 51 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,206 > 2,010)$ dan nilai $sig < ,001 > 0,05$ maka keputusan diambil H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(14,258 > 2,010)$ dan nilai $sig < ,001 < 0,05$ sehingga H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima. Stres Kerja dan Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau $(114,566 > 3,19)$ dan nilai $sig < ,001 < 0,05$ sehingga H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima. Koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 82,7% menyatakan bahwa, variabel Stres Kerja (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2) memiliki kontribusi sebesar 68,5% terhadap produktivitas kerja (Y) dan 17,3% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Stres Kerja, Komunikasi Internal, Produktivitas Kerja

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di Indonesia yang semakin pesat telah mendorong meningkatnya persaingan antarperusahaan di berbagai sektor industri. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing melalui peningkatan kualitas produk, efisiensi proses kerja, serta kemampuan memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu sektor yang mengalami perkembangan cukup pesat adalah industri garmen. Meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk sandang menyebabkan persaingan antarperusahaan garmen semakin ketat. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk mampu menghasilkan produk yang berkualitas, menyelesaikan pesanan tepat waktu, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam industri garmen, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena sebagian besar proses produksi masih bergantung pada keterampilan, ketelitian, dan kecepatan kerja karyawan.

Dalam menghadapi situasi tersebut, perusahaan konveksi dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing yang tidak hanya mengandalkan harga, namun juga inovasi, kualitas produk, efisiensi operasional, serta strategi pemasaran yang adaptif terhadap perubahan pasar. Salah satu unsur penting dalam keberhasilan operasional Perusahaan konveksi adalah produktivitas kerja karyawan, karena hampir seluruh proses produksi bergantung pada keterampilan, ketelitian, dan kecepatan tenaga kerja. Hal ini juga terjadi pada CV Imam Production, sebuah perusahaan konveksi yang bergerak dalam pembuatan berbagai jenis pakaian dengan sistem kerja padat karya.

Namun, dalam menjalankan kegiatan produksinya, CV Imam Production menghadapi berbagai tantangan yang berpengaruh terhadap stabilitas produktivitas karyawan. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pada periode tertentu, produktivitas karyawan mengalami penurunan dan fluktuasi, yang tampak dari meningkatnya kesalahan jahitan, keterlambatan penyelesaian pesanan, serta berkurangnya output harian. Kondisi ini menandakan bahwa

terdapat faktor internal yang perlu diperhatikan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan lingkungan komunikasi karyawan.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab penurunan produktivitas adalah stres kerja. Industri konveksi identik dengan tekanan target produksi yang tinggi, jadwal kerja yang ketat, serta beban tugas yang meningkat ketika jumlah pesanan bertambah. Fenomena pada CV Imam Production menunjukkan bahwa sebagian karyawan mulai tampak mudah lelah, kehilangan fokus, mengalami penurunan semangat kerja, serta melakukan kesalahan yang sebelumnya jarang terjadi. Pada beberapa kesempatan, karyawan mengaku merasa tertekan oleh tuntutan kecepatan kerja dan kualitas yang harus tetap terjaga, sehingga kondisi tersebut memunculkan indikasi stres kerja yang berpotensi mengganggu performa mereka. Selain stres kerja, faktor lain yang juga memiliki peran penting adalah komunikasi dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif menjadi kunci kelancaran proses produksi, karena setiap bagian mulai dari desain, pola, pemotongan, hingga penjahitan harus bekerja secara terkoordinasi. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan masih sering muncul miskomunikasi antara atasan dan bawahan, baik mengenai instruksi kerja, perubahan spesifikasi produk, maupun pembagian tugas. Ketidaktepatan penyampaian informasi ini kerap menyebabkan kesalahan produksi, kebingungan dalam proses kerja, dan keterlambatan penyelesaian pesanan.

Kombinasi antara stres kerja dan komunikasi yang kurang efektif dapat berdampak langsung pada produktivitas kerja karyawan. Jika kondisi tersebut tidak segera diatasi, perusahaan dapat mengalami penurunan kinerja, menurunnya kualitas produk, hingga berisiko kehilangan kepercayaan pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang mendalam untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Imam Production.

CV. Imam Production yang beralamat di Jalan KH. Wahid Hasyim, RT.007/RW.005, Jurang Manggu Timur, Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. Beroperasi sejak tahun 2002 merupakan perusahaan garmen dan apparel yang sebagian besar kegiatan perusahaannya itu memproduksi pakaian berkualitas tinggi dengan desain inovatif yang mengikuti tren mode terkini dan mengutamakan kualitas dalam setiap langkah produksi, mulai dari pemilihan bahan baku terbaik hingga proses finishing yang cermat. Dengan banyaknya konsumen dan pelanggan dalam usahanya tentu produktivitas kerja karyawan CV. Imam Production sangat berperan penting agar dapat memenuhi permintaan konsumennya. Produktivitas karyawan yang optimal akan meningkatkan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tingkat produktivitas yang tinggi juga mendorong munculnya inovasi serta perbaikan proses kerja, sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang maksimal dan tetap kompetitif di pasar.

Pandi Afandi (2018: 23) produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien sesuai standar pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel 1. 1
Data Produktivitas Kerja CV. Imam Production

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Produktivitas
2023	96.000	92.000	95,8%
2024	102.000	88.000	86,3%
2025	108.000	84.000	77,7%

Sumber: Data dari CV Imam Production

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2023 perusahaan menetapkan target produksi sebesar 96.000 pcs dengan realisasi produksi mencapai 92.000 pcs sehingga tingkat produktivitas sebesar 95,8%.

Pada tahun 2024 target produksi meningkat menjadi 102.000 pcs, namun realisasi produksi menurun menjadi 88.000 pcs sehingga tingkat produktivitas menurun menjadi 86,3%. Penurunan kembali terjadi pada tahun 2025 dimana target produksi meningkat menjadi 108.000 pcs tetapi realisasi produksi hanya mencapai 84.000 pcs sehingga tingkat produktivitas menurun menjadi 77,7%.

Menurunnya produktivitas kerja tersebut diduga dipengaruhi oleh meningkatnya tingkat stres kerja karyawan serta kurang efektifnya komunikasi internal dalam perusahaan sehingga target produksi yang telah ditetapkan belum dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, permasalahan yang ditemukan dari segi stres kerja yaitu tingginya tekanan yang dirasakan karyawan akibat beban kerja yang berlebihan, tuntutan target yang tinggi, serta kurangnya keseimbangan antara pekerjaan

dan kehidupan pribadi. Salah satu tantangan utama dalam stres kerja adalah ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki karyawan, yang dapat memengaruhi kondisi psikologis, motivasi, dan kinerja mereka. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas kerja, karena kondisi tersebut memengaruhi cara karyawan berpikir, bersikap, dan menyelesaikan tugas sehari-hari. Sebaliknya, pengelolaan stres kerja yang efektif dapat menjadi faktor penting dalam mendukung keberlangsungan dan kesuksesan organisasi.

Menurut Soewondo (2017:42) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2017:157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja muncul akibat beban kerja yang terlalu berat, tekanan pekerjaan, konflik, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Stres kerja disebabkan adanya tugas yang terlalu banyak.

Tabel 1. 2
Pra Survey Stres Kerja CV. Imam Production

No	Indikator	Total Karyawan	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
1.	Beban Kerja Beban kerja yang diberikan membantu saya meningkatkan kinerja	30	12	40%	18	60%
2.	Waktu Kerja Karyawan Merasa terbebani saat mengerjakan tugas dalam waktu yang singkat	30	14	48,3%	16	51,7%
3.	Umpan Balik Karyawan mendapati perlakuan baik atas hasil pekerjaan yang dilakukan	30	10	33,3%	20	66,7%
4.	Tanggung Jawab Karyawan membantu perusahaan mencapai visi dan misi	30	10	33,3%	20	66,7%

Sumber: Hasil Data pra survey CV Imam Production

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra-survei stres kerja karyawan di CV Imam Production dengan 30 responden, terlihat bahwa kondisi stres kerja karyawan masih perlu mendapat perhatian. Hal tersebut terlihat dari hasil jawaban responden pada setiap indikator yang menunjukkan bahwa beberapa aspek stres kerja belum sepenuhnya dikelola secara optimal.

Pada indikator beban kerja, sebanyak 40% responden menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan membantu meningkatkan kinerja, sedangkan 60% responden menyatakan sebaliknya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai beban kerja yang diberikan belum mampu mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

Pada indikator waktu kerja, sebanyak 51,7% responden menyatakan merasa terbebani saat mengerjakan tugas dalam waktu yang singkat, sedangkan 48,3% responden menyatakan tidak merasa terbebani. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih dirasakan oleh sebagian besar karyawan.

Sementara itu, pada indikator umpan balik, sebanyak 66,7% responden menyatakan belum memperoleh perlakuan atau apresiasi yang baik atas hasil pekerjaan yang dilakukan, sedangkan 33,3% responden menyatakan telah memperoleh perlakuan yang baik. Pada indikator tanggung jawab, sebanyak 66,7% responden menyatakan belum mampu membantu perusahaan mencapai visi dan misi secara optimal, sedangkan 33,3% responden menyatakan mampu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kondisi stres kerja di CV Imam Production masih dipengaruhi oleh beban kerja, tekanan waktu, kurang optimalnya pemberian umpan balik, serta tanggung jawab karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat memengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan. Selain stres kerja, faktor lain yang juga berperan dalam mendukung produktivitas kerja adalah komunikasi internal. Komunikasi internal yang efektif dapat memperlancar penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih baik sehingga proses kerja dalam perusahaan dapat berjalan dengan lebih optimal.

Komunikasi internal adalah suatu proses pertukaran informasi yang terjadi di dalam organisasi antara anggota organisasi itu sendiri, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal (Laksana, A. 2024). berisi berbagai saluran

dan metode komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan informasi, ide, perasaan, atau pesan yang terkait dengan kegiatan organisasi. Proses komunikasi ini tidak hanya melibatkan pertukaran informasi secara langsung antara atasan dan bawahan, tetapi juga melibatkan interaksi antar rekan kerja dalam satu tingkat atau antara berbagai departemen yang ada dalam organisasi. Komunikasi internal dalam suatu organisasi berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan pesan yang bersifat instruksional, informasional, maupun motivasional kepada para karyawan.

Komunikasi ini bisa berupa berbagai bentuk, mulai dari komunikasi langsung melalui tatap muka, melalui email, pengumuman, rapat, hingga penggunaan teknologi komunikasi digital seperti aplikasi pesan instan atau platform kolaborasi internal. Tujuan utama dari komunikasi internal adalah memastikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki pemahaman yang jelas mengenai visi, misi, dan tujuan organisasi, serta tahu apa yang diharapkan dari mereka dalam menjalankan tugas mereka. (Fajarwati, N. K. 2021).

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan ditemukan sebagian besar karyawan menganggap bahwa Komunikasi internal yang ada kurang baik. Hal ini yang mengakibatkan produktivitas karyawan tidak optimal. Perlu diteliti kembali kebijakan-kebijakan yang telah diambil. Berikut data Komunikasi kerja yang ada pada CV. Imam Productionl

Tabel 1. 3
Pra Survey Komunikasi Internal CV. Imam Production

No	Indikator	Total Karyawan	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
Komunikasi Kebawah						
1.	Informasi dari atasan membantu saya dalam menyelesaikan tugas.	30	11	36,7%	19	53,3%
2.	Saya merasa komunikasi dari atasan berjalan dengan baik dan terarah.	30	16	53,3%	14	46,7%
Komunikasi Keatas						
3.	Karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau saran kepada atasan	30	13	43,3%	17	56,7%
4.	Atasan terbuka menerima masukan dan keluhan dari karyawan	30	12	40%	18	60%
Komunikasi Horizontal						
5.	Karyawan saling berbagi informasi dengan rekan kerja dalam satu tim	30	17	56,7%	13	43,3%
6.	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	30	15	50%	15	50%

Sumber: Hasil Data pra survey CV Imam Production

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra-survei komunikasi internal di CV Imam Production dengan 30 responden, terlihat bahwa efektivitas komunikasi internal di perusahaan belum berjalan secara optimal. Hal tersebut ditunjukkan oleh adanya perbedaan penilaian karyawan pada setiap indikator komunikasi, baik komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, maupun komunikasi horizontal.

Pada komunikasi ke bawah, sebanyak 53,3% responden menyatakan bahwa komunikasi dari atasan telah berjalan dengan baik dan terarah. Namun, hanya 36,7% responden yang menyatakan bahwa informasi dari atasan membantu dalam menyelesaikan tugas, sedangkan 63,3% responden menyatakan sebaliknya. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyampaian informasi dari atasan belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

Pada komunikasi ke atas, sebanyak 56,7% responden menyatakan bahwa mereka belum memiliki kesempatan yang memadai untuk menyampaikan pendapat atau saran kepada atasan. Selain itu, 60% responden menilai bahwa atasan belum terbuka dalam menerima masukan maupun keluhan dari karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan masih perlu ditingkatkan.

Sementara itu, pada komunikasi horizontal, sebanyak 56,7% responden menyatakan bahwa karyawan saling berbagi informasi dengan rekan kerja dalam satu tim, sedangkan 50% responden menyatakan bahwa komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan telah berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi horizontal relatif lebih baik dibandingkan komunikasi ke bawah maupun komunikasi ke atas.

Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal di CV Imam Production belum sepenuhnya efektif. Permasalahan utama masih terdapat pada komunikasi antara atasan dan bawahan, baik dalam penyampaian informasi maupun penerimaan masukan dari karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat koordinasi kerja sehingga dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Stres kerja dan komunikasi internal merupakan dua faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan di CV Imam Production yang bergerak di bidang konveksi. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan target produksi sesuai jadwal dengan tetap menjaga kualitas hasil produksi. Tekanan pekerjaan, peningkatan beban produksi, maupun pembagian tugas yang kurang jelas dapat menimbulkan stres kerja yang berdampak pada menurunnya konsentrasi, motivasi, dan ketelitian dalam bekerja. Di sisi lain, komunikasi internal yang efektif dapat memperlancar penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi antarbagian, serta meminimalkan kesalahan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang baik dan komunikasi internal yang efektif diharapkan mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan di CV Imam Production.

Di sisi lain, komunikasi kerja yang efektif baik antara pemilik usaha, supervisor produksi, maupun antarpemajin dan karyawan lainnya akan memperlancar penyampaian informasi, koordinasi pesanan, serta penyelesaian masalah teknis di ruang produksi. Alur komunikasi yang jelas dan terbuka dapat mengurangi kesalahan kerja, mempercepat proses pengerjaan, dan meningkatkan kerja sama tim. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang tepat serta penguatan komunikasi kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai CV Imam Production agar mampu memenuhi permintaan pelanggan dengan hasil konveksi yang optimal dan tepat waktu

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

No	No item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,752	0,275	Valid
2.	X1.2	0,725	0,275	Valid
3.	X1.3	0,535	0,275	Valid
4.	X1.4	0,658	0,275	Valid
5.	X1.5	0,650	0,275	Valid
6.	X1.6	0,587	0,275	Valid
7.	X1.7	0,616	0,275	Valid
8.	X1.8	0,774	0,275	Valid
9.	X1.9	0,651	0,275	Valid

10.	X1.10	0,679	0,275	Valid
-----	-------	-------	-------	-------

Sumber : data pengolahan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada stres kerja (X1). Item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel dimana rtabel yaitu 0,275.

Tabel 4. 2
Validitas Variabel Komunikasi Internal (X2)

No	No item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,698	0,275	Valid
2.	X2.2	0,703	0,275	Valid
3.	X2.3	0,604	0,275	Valid
4.	X2.4	0,820	0,275	Valid
5.	X2.5	0,620	0,275	Valid
6.	X2.6	0,775	0,275	Valid
7.	X2.7	0,408	0,275	Valid
8.	X2.8	0,785	0,275	Valid
9.	X2.9	0,811	0,275	Valid
10.	X2.10	0,713	0,275	Valid

Sumber : data pengolahan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada stres kerja (X1). Item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel dimana rtabel yaitu 0,275.

Tabel 4. 3
Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	No item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Y1	0,684	0,275	Valid
2.	Y2	0,777	0,275	Valid
3.	Y3	0,598	0,275	Valid
4.	Y4	0,649	0,275	Valid
5.	Y5	0,670	0,275	Valid
6.	Y6	0,598	0,275	Valid
7.	Y7	0,696	0,275	Valid
8.	Y8	0,718	0,275	Valid
9.	Y9	0,797	0,275	Valid
10.	Y10	0,631	0,275	Valid

Sumber : data pengolahan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada stres kerja (X1). Item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan hitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel dimana rtabel yaitu 0,275

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Realibilitas Variabel Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Sumber : data hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres (X1) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,857

Tabel 4. 5
Hasil Uji Realiabilitas Variabel Komunikasi Internal (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber : data hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal (X2) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,882

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Sumber : data hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,877

Uji Normalitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnovabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardize d Residual
N			51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.69503896
Most Extreme Differences	Absolute		.110
	Positive		.058
	Negative		-.110
Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.173 ^d
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^e	Sig.		.122
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.113
		Upper Bound	.130
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : data hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikan *kolomogorov-smirnov* sebesar 0,173 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena 0,173 lebih besar dari 0,05 (0,173 > 0,05).

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardize d Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolera nce	VIF
1 (Const ant)	5.259	2.372		2.217	.577		
Stres Kerja	.258	.107	.259	2.414	.020	.314	3.183
Komunikasi Internal	.627	.098	.683	6.377	<.001	.314	3.183

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data pengolahan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16 diatas, maka pada kolom tolerance nilai tolerance Stres kerja adalah 0,314 dan nilai tolerance variabel komunikasi internal adaah 0,314 atau diatas 1 pada kolom VIF. Nilai VIF variabel stres kerja senilai 3.183 dan nilai VIF komunikasi internal senilai 3.183 atau dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena dalam penelitian ini nilai tolerance diatas 1 yaitu 0,314 dan nilai VIF dibawah 10 yaitu 3.183

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 9
Hasl Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.827	.820	2.751	2.164
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber : Data hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, Nilai Durbin-Watson sebesar 2.302 berada pada kriteria 1,550 – 2,460 yang berarti tidak ada autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.936	1.491		1.970	.055
Stres Kerja	-.063	.067	-.239	-.936	.354
Komunikasi Internal	-.039	.062	-.0160	.626	.534
a. Dependent Variable: AbsRes					

Sumber : Data hasil dari SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Stres Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,354 dan Komunikasi Internal diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,534 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 11
Hasil Pengujian Regresi Linier Bergandaa (X1) Dan (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.259	2.372		2.217	.031
Stres Kerja	.258	.107	.269	2.414	.020
Komunikasi Internal	.627	.098	.683	6.377	>.001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13492>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber : data hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.21 hasil analisis regresi inier berganda diatas, nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien), maka persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$Y = 5.259 + 0.258 X_1 + 0,627 X_2$ dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel stres kerja (X_1) dan komunikasi internal (X_2) berpengaruh terhadap variable produktivitas kerja (Y) secara linier. Berdasarkan pernyataan diatas maka pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Konstanta sebesar 5.259 artinya jika tidak ada perubahan atau sama dengan nol pada stres kerja (X_1) dan komunikasi internal (X_2) maka produktivitas kerja (Y) pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan memiliki nilai 5.259

Nilai koefisien regresi linier berganda pada variabel stres kerja (X_1) yaitu sebesar 0.258. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila stres kerja (X_1) semakin baik, maka produktivitas kerja (Y) pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan akan meningkatkan sebesar 0,258

Nilai koefisien regresi linier berganda pada variabel komunikasi internal (X_2) yaitu sebesar 0,627. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila komunikasi internal (X_2) semakin baik, maka produktivitas kerja (Y) pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan akan meningkat sebesar 0,627

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 12
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Sumultan (X_1) Dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.909^a	.827	.820	2.751	.827	114.566	2	48	>.001
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, komunikasi Internal									
b. Dependent Variabel Produktivitas Kerja									

Sumber : data hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,909 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1.000 artinya variabel Stres kerja Komunikasi internal mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simltan (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.820	3.751
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Stres kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : data hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,827 maka disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Komunikasi Internal berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 82,7% sedangkan sisanya ($100 - 82,7\%$) = 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 14
Hasil Uji t Variabel (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.448	3.120		2.708	.009
	Stres Kerja	.823	.081	.825	10.206	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Stres kerja (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) didapatkan t hitung sebesar 10,206 dan t tabel 2,010 ($Df = t(a/2 : n-k-1)$ jadi $Df = 51 - 2 - 1 = 48$ atau t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dengan signifikan <,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya yaitu variabel Stres kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan

Tabel 4. 15
Hasil Uji t Variabel (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.353	2.314		3.177	.003
	Komunikasi Internal	.824	.058	.898	14.258	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Stres kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) didapatkan t hitung sebesar 14,258 dan t tabel 2,010 ($Df = t(a/2 : n-k-1)$ jadi $Df = 51 - 2 - 1 = 48$ atau t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dengan signifikan <,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya yaitu variabel Komunikasi Internal (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 16
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1733.583	2	866.792	114.566	<.001
	Residual	363.162	48	7.566		
	Total	20096.745	50			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Stres Kerja						

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Stres Kerja

Sumber : data hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan dari hasil uji simultan Stres kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f hitung $114,566 > f$ tabel $3,19$ dengan tingkat signifikan ($< 0,001 < 0,050$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya variabel Stres Kerja dan Komunikasi Internal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Imam Production Tangerang Selatan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan komunikasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Produktivitas kerja karyawan pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan dipengaruhi oleh stres kerja. Berdasarkan persamaan regresi yaitu $Y = 8,448 + 0,823X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,825$ yang berada pada interval $0,800-1,000$, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,680$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 68% , sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,206 > 2,010$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($< 0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan dipengaruhi oleh komunikasi internal. Berdasarkan persamaan regresi yaitu $Y = 7,353 + 0,824X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,898$ yang berada pada interval $0,800-1,000$, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,806$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar $80,6\%$, sedangkan sisanya $19,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($14,258 > 2,010$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($< 0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan dipengaruhi oleh stres kerja dan komunikasi internal secara simultan. Berdasarkan persamaan regresi yaitu $Y = 5,259 + 0,258X_1 + 0,627X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,909$ yang berada pada interval $0,800-1,000$, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,827$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar $82,7\%$, sedangkan sisanya $17,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($114,566 > 3,19$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($< 0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Imam Production Kota Tangerang Selatan

Referensi

1. Aditiya, R. W., & Marlinah, H. (2026). Pengaruh Komunikasi Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Karyawan PT Idefab Cipta Jakarta Barat. *Jurnal rumpun manajemen dan ekonomi*, 3(2), 454-467.
2. Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
3. Arda, A. D. N., & Kahar, A. (2025). The influence of internal communication on employee productivity at the Axana Hotel Padang. *Journal of Multidimensional Management*, 2(3), 366-372.
4. Ariani, R., Mayrati, S., & Susiati, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. YOUYOUNG TEXTILE INDONESIA. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 105-123.
5. Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
6. Aruperes, A., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(4), 648-657.
7. Audi, R. V. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kinerja karyawan (Studi pada bidang manufaktur PT Rudy Soetadi). *MEDIALOG: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 124-138. <https://doi.org/10.35326/medialog.v4i2.878>
8. Darmawan, A., & Yanuarso, B. P. (2026). Pengaruh Komunikasi Dan Insentif
9. Darodjat. (2022). *Budaya organisasi dan kinerja*. Alfabeta.
10. Dessler, G. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
11. Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.
12. Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga Kabupaten Morowali Utara. *Master of Management Journal*, 2(1), 188-208.
13. Dinata, P. P., & Maharani, N. P. (2025). Pengaruh stres kerja dan komunikasi kerja terhadap produktivitas pekerja Gen Z di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 8(3), 7797-7806.
14. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
15. Flippo, E. B. (2020). *Manajemen personalia*. Erlangga.
16. Ganyang, S. (2018). *Perilaku organisasi dan budaya kerja*. Mitra Wacana Media.

17. Gustriandi, A., & Gultom, J. B. (2022). Pengaruh sistem kerja, stres kerja, dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi kasus CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(1).
18. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
19. Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
20. Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 10(1), 58-75.
21. Hilman. (2018). *Pengantar manajemen modern*. PT RajaGrafindo Persada.
22. Hingka, M., Buhaerah, N., & Nurfaidah, N. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor
23. Kurniasih, K. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 5(1), 633-638.
24. Lupiada, R. (2022). *Fasilitas kerja dan produktivitas*. Scopindo Media Pustaka.
25. Luthans, F. (2022). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.
26. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
27. Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
28. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Salemba Empat.
29. Moenir, H. (2016). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
30. Oktirima, B. (2018). Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 11.
31. Osborn, R. N., & Plastrick, P. (2021). *Organizational culture and performance*. Routledge.
32. Pambudi, V. A., Sulistyawati, A. S., & Rahyuda, I. (2025). Pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan front office di The 101 Hotel Malang OJ. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 9(1), 284-300.
33. Pratiwi, W. R. (2024). *Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau* (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang). STIE Pembangunan Tanjungpinang Repository. <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/348/>
34. Puspa, M. T., & Sularmi, L. (2026). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Pratama System Pasar Rebo Jakarta Timur. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 4(2), 1248-1263.
35. Rahayu, A. N., Setiawati, D., & Fatimah, D. C. (2022). *Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara*. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*, 2(1), 73-85.
36. Rizza, A. (2020). *Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
37. Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
38. Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
39. Ruslan, R. (2018). *Manajemen public relations dan media komunikasi: Konsepsi dan aplikasi*. PT RajaGrafindo Persada.
40. Sapuran, A. G., Muna, F. N., & Widjajani, S. (2025). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Volatilitas*, 7(1).
41. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
42. Soewondo, S. (2017). *Stres, manajemen stres, dan psikologi industri*. Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
43. Susmika, L., Wiska, M., & Gusteti, Y. (2022). Pengaruh konflik internal, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan (Studi Kasus PT. Citra Lencana Sakti). *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(1), 44-54.
44. Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Kota Tangerang Selatan-Banten. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 4(6), 22-30