


Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

The Effect of Communication and Work Stress on Employee Performance

Nur Hidayah Fasihah^{1*}, Azizah Indriyani², Hendri Sucipto³, Slamet Bambang Riono⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

E-mail: ¹nurhidayahfasikha23@gmail.com, ²azizahindriyani@gmail.com, ³hendrisucipto313@gmail.com, ⁴sbriono@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received: 13 August 2024 Revised: 16 August 2024 Accepted: 20 August 2024	<i>Increasingly fierce competition causes companies to be required to be able to increase competitiveness in order to maintain the company's survival. In order for the company's goals to be achieved, quality human resources are needed. Human resources have thoughts, feelings, desires, status, and educational backgrounds whose mindset can be brought into the company environment. Performance problems are problems that are always faced by the company's management, therefore the management needs to know the factors that affect employee performance. The purpose of this study is to measure and analyze the influence of communication and work stress on employee performance at PT Pinus Merah Abadi Brebes branch. The object of this research is employee performance, while the subject of this research is employees of PT Pinus Merah Abadi Brebes Branch. This type of research is quantitative descriptive research with data collection techniques ranging from observation, interviews, questionnaire distribution, and documentation. The population of this study is all employees of PT Pinus Merah Abadi Brebes Branch of 42 respondents, with a research instrument in the form of a questionnaire on the Likert scale. Data processing method with SPSS software. The results of this study show that partially the communication variable has a positive and significant effect on employee kiner by 0.480; Partially, the variable of work stress had a negative and significant effect on employee performance by 0.409; and simultaneously the variables of communication and work stress affect employee performance by 0.521 which means that the influence of communication and work stress on the performance of employees of PT Pinus Merah Abadi Brebes Branch is dependent by 52.1% and the remaining 47.9% is influenced by other variables that are not studied.</i>
Keywords: Communication, Work Stress, Employee Performance	<i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i>
Corresponding Author: Nur Hidayah Fasihah E-mail: nurhidayahfasikha23@gmail.com	

Abstrak

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam lingkungan perusahaan. Permasalahan kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Brebes. Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Brebes. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data mulai dari observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Brebes sebesar 42 responden, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert. Metode pengolah data dengan software SPSS. Hasil penelitian ini bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kiner karyawan sebesar 0,480; secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,409; dan

secara simultan variabel komunikasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,521 yang berarti pengaruh komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Brebes riabel dependen sebesar 52,1% dan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Komunikasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan [1]. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan karyawan untuk mencapai target kerja [2]. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan [3]. Karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu komunikasi dan stress kerja [4].

PT Pinus Merah Abadi (PMA) adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang penjualan dan distributor makanan dan minuman produk *snack* nabati yang memiliki banyak cabang untuk melayani secara langsung outlet yang terdaftar di seluruh Indonesia. Beberapa contoh produknya yaitu nabati wafer, nabati ahh, nabati nextar, nabati siip, nabati roll, nabati time break hingga recheese factory. Sebagai bagian dari Nabati Group PT PMA khusus menangani penjualan dan distribusi produk-produk perusahaan nabati group yang lain. Banyaknya Cabang PT PMA, penelitian ini memilih PT PMA Cabang Brebes yang berlokasi di Jalan Raya Bulakamba RT 001 RW 003 Kelurahan Grinting.

Penelitian terdahulu (Nurhidayat, 2022) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan" menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Semakin baik komunikasi yang terjalin, maka akan kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Siahaan dan Masriah (2022) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Agra Mulya di Jakarta" yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewi (2021) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosurya Kencana di Bekasi" menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Beberapa kendala komunikasi pada PT PMA Cabang Brebes hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan dengan maksimal. Hal ini dikarenakan masih adanya hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari atasan kepada bawahan. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari atasan kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian, sehingga dapat menimbulkan perubahan informasi yang diberikan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan [7].

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Artinya jika stress kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan menurun, sebaliknya jika stress kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Buulolo et al. (2021) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan" yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurhidayat (2022) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan" menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Masalah stress kerja yang terdapat pada PT PMA Cabang Brebes dari hasil wawancara ditemukan permasalahan adanya *double*

job. Hal ini menunjukkan beban kerja yang terlalu berat dengan banyaknya tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh kinerja karyawan PT PMA tentang komunikasi dan stres kerja, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Brebes”.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut.

- a. Bagaimana komunikasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PMA Cabang Brebes?
- b. Bagaimana stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PMA Cabang Brebes?
- c. Bagaimana komunikasi dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PMA Cabang Brebes?

Komunikasi

Menurut Zamzami (2021) dalam [10] komunikasi merupakan suatu proses interaksi antara sesama makhluk Tuhan baik dengan menggunakan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan. Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang seperti melalui lisan, tulisan maupun sinyal-sinyal non verbal [11]. Berikut indikator komunikasi menurut Robbins dan Judge dalam [12] memaparkan bahwa indikator komunikasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Komunikasi dengan atasan bahwa komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi.
- b. Komunikasi dengan bawahan bahwa komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkat lebih rendah.
- c. Komunikasi dengan sesama rekan kerja, bahwa komunikasi yang terjadi antarsesama anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan yang sama.

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2019) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang [13]. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif. Stres kerja merupakan suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya [14]. Menurut Hasibuan (2019) dalam [15] terdapat 5 faktor terjadinya stres karyawan sebagai berikut.

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
Ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan kerja yang terlalu tinggi atau rumit, hal ini bisa menjadi sumber stres yang signifikan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar
Karyawan dapat merasa tertekan ketika mereka berhadapan dengan pemimpin yang tidak adil atau memberikan perlakuan yang tidak wajar, misalnya dalam hal distribusi tugas atau evaluasi kinerja [16].
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Kurangnya alat yang diperlukan atau batasan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas juga dapat meningkatkan tingkat stres di tempat kerja.
- e. Konflik antarpribadi dengan pimpinan
Ketegangan atau konflik yang terjadi antara karyawan dan pimpinan, terutama terkait hubungan pribadi atau profesional, dapat memicu stres yang berkepanjangan.
- f. Balas jasa yang terlalu rendah
Ketika karyawan merasa bahwa upah atau kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan usaha dan kinerja yang diberikan, ini bisa menjadi faktor penyebab stres, terutama jika mereka merasa tidak dihargai [17].

Kinerja Karyawan

Menurut Saputra (2023), kinerja adalah kriteria yang menentukan bagaimana karyawan berhasil melaksanakan pekerjaannya [18]. Kinerja seseorang pada dasarnya bersifat individual, dimana kinerja setiap orang memiliki tingkat yang berbeda. Manajer mengevaluasi kinerja karyawan dalam situasi berdasarkan tingkat usaha karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya masing-masing [19]. Menurut Silaen *et al* (2021), mengidentifikasi lima

indikator untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut [20].

- a. Kualitas kerja, dapat ditentukan oleh kesempurnaan tugas, khususnya keterampilan dan kemampuan karyawannya, serta cara pandang karyawan yang dihasilkannya
- b. Kuantitas kerja, sebagai salah satu persyaratan standar ketenagakerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang atau perusahaan.
- c. Efektivitas sebagai peningkatan hasil setiap unit dengan memanfaatkan sumber daya saat ini dengan lebih baik.
- d. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain

3. METODE PENELITIAN

a. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Deskriptif kualitatif adalah gejala sosial yang menggambarkan tentang sifat sesuatu yang telah berlangsung pada saat studi [21]. Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini bersumber dari data primer yakni dengan cara mengumpulkan data mentahnya yang dilakukan oleh peneliti sendiri melalui instrumen berupa kuesioner.

b. Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah tentang kinerja karyawan sebagai pokok permasalahannya. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT PMA Cabang Brebes sebagai narasumber yang menjadi sumber data penelitian.

c. Populasi dan Sample

Populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [21]. Populasi bukan hanya orang, tetapi benda dan benda alam lainnya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah objek atau subyek yang diteliti, tetapi mencakup semua ciri atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PMA Cabang Brebes sebanyak 42 karyawan.

d. Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data sebagai bahan penulisan, digunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Teknis analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur valid atau tidak untuk setiap pernyataan yang membentuk variabel penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan tingkat signifikansi untuk uji dua arah sebesar 5%, dengan $df = n - 2$. Nilai n dalam penelitian ini adalah 42, sehingga nilai $df = 40$. Dengan begitu maka dapat ditentukan nilai r tabel = 0,3044.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_1)

No	Butir Instrumen	Corrected Item – Total Correlation	Nilai r Tabel	Ket.
1	X1.1	.589	0.3044	Valid
2	X1.2	.555	0.3044	Valid
3	X1.3	.602	0.3044	Valid
4	X1.4	.746	0.3044	Valid
5	X1.5	.836	0.3044	Valid
6	X1.6	.817	0.3044	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasar hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Hasil output yang diperoleh, 6 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen pernyataan tentang komunikasi adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_2)

No	Butir Instrumen	Corrected Item - Total Correlation	Nilai r Tabel	Ket.
1	X2.1	.581	0.3044	Valid
2	X2.2	.681	0.3044	Valid
3	X2.3	.682	0.3044	Valid
4	X2.4	.572	0.3044	Valid
5	X2.5	.437	0.3044	Valid
6	X2.6	.554	0.3044	Valid
7	X2.7	.423	0.3044	Valid
8	X2.8	.547	0.3044	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasar hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Hasil output yang diperoleh, 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung > r table. Jadi dapat di simpulkan bahwa masing-masing instrumen pernyataan tentang stres kerja adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir Instrumen	Corrected Item - Total Correlation	Nilai r Tabel	Ket.
1	Y.1	.805	0.3044	Valid
2	Y.2	.425	0.3044	Valid
3	Y.3	.589	0.3044	Valid
4	Y.4	.580	0.3044	Valid
5	Y.5	.527	0.3044	Valid
6	Y.6	.723	0.3044	Valid
7	Y.7	.429	0.3044	Valid
8	Y.8	.678	0.3044	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasar hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r table. Hasil output yang diperoleh, 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung > r table. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen pernyataan tentang kinerja karyawan adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penulis gunakan pengujian reabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2018) suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika < 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas komunikasi, stres kerja dan kinerja karyawan berikut.

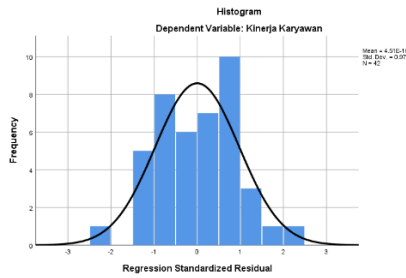
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
1	Komunikasi (X_1)	0,780	Valid
2	Stres Kerja (X_2)	0,647	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,848	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasar hasil perhitungan reliabilitas variabel komunikasi dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,780. Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,780 > 0,60 maka variabel komunikasi dinyatakan reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur. Hasil perhitungan reliabilitas variabel stress kerja dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,647. Karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,647 > 0,60 maka variabel stres kerja dinyatakan reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur. Hasil perhitungan reliabilitas variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,848. Karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,848 > 0,60, maka variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Asumsi Klasik
1) Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram kinerja karyawan, grafik histogram normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram kinerja karyawan tersebut dinyatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

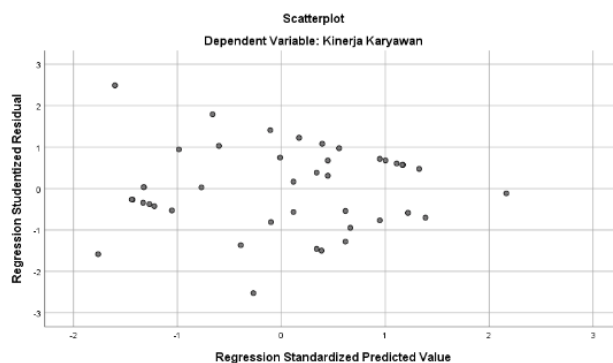
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.988	4.466		4.252	.000		
Komunikasi	.508	.125	.541	4.066	.000	.992	1.008
Stres Kerja	-.099	.126	-.105	-.785	.437	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Hasil variabel komunikasi nilai VIF sebesar 1,008 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,992 mendekati 1. variabel stres kerja nilai VIF sebesar 1,008 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,992 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.704	3.290		8.724	.000
Komunikasi	.480	.102	.512	4.719	.000
Stres Kerja	-.409	.090	-.493	-4.544	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dapat dilihat tabel 6, maka dapat disimpulkan:

- a) Uji hipotesis terdapat pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4,719 > 2,02269 t tabel, dengan hasil signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H_1 diterima. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel komunikasi (X_1) adalah sebesar 0,480 yang berarti terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa variabel komunikasi menambah 1 poin maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,480.
- b) Uji hipotesis terdapat pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4544 > 2,02269 t tabel, dengan hasil signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan H_2 diterima. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel stres kerja (X_2) adalah sebesar -0,409 yang berarti terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa variabel stres kerja menambah 1 poin maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,409.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	238.166	2	119.083	23.318	.000 ^b
Residual	199.167	39	5.107		
Total	437.333	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 7, bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 23.318 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil itu berarti bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat.

3) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dengan program SPSS, memberikan hasil sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.521	2.260

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 8, bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,521 yang berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 52,1%, sedangkan 47,9% berasal dari faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan berdasarkan hasil secara parsial dengan menggunakan perhitungan SPSS yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar $4,719 > 2,02269$ t tabel, dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H_1 diterima. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel komunikasi (X_1) adalah sebesar 0,480 yang berarti terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa variabel komunikasi menambah 1 poin maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,480.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil secara parsial berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t hitung sebesar $4,544 > 2,02269$ t tabel, dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan H_2 diterima. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel stres kerja (X_2) adalah sebesar -0,409 yang berarti terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa variabel stres kerja menambah 1 poin, maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,409.

c. Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 23.318 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil itu berarti bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,521 yang berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 52,1% sedangkan 47,9% berasal dari faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Sebaiknya perusahaan harus memperhatikan variabel komunikasi dan stres kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PMA Cabang Brebes dengan nilai koefisien variabel komunikasi adalah sebesar 0,480 yang berarti terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa variabel komunikasi menambah 1 poin maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,480. Dapat disimpulkan semakin baik komunikasi yang terjalin maka dapat berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PMA Cabang Brebes dengan nilai koefisien variabel stres kerja adalah sebesar -0,409 yang berarti terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa variabel stres kerja menambah 1 poin maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,409. Semakin tinggi stres kerja maka akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan sebaliknya, jika stres kerja menurun, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel komunikasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,1%, dan sisanya 47,9% berasal dari faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja karyawan PT PMA Cabang Brebes disebabkan oleh komunikasi antar karyawan dan stress kerja yang berkepanjangan sehingga produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Diharapkan dengan hasil penelitian ini semua karyawan di PT PMA Cabang Brebes dapat mengoptimalkan komunikasi yang lebih baik antar sesama karyawan agar produktivitas lebih meningkat demi tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan. Diharapkan bagi tim manajemen untuk lebih memperhatikan sistem dalam membuat suatu kebijakan. Tidak hanya memikirkan target namun juga perlu adanya evaluasi terkait variabel

stress kerja. Diharapkan karyawan PT PMA Cabang Brebes dapat mengoptimalkan komunikasi antar rekan kerja agar tidak menghambat proses pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

- [1] A. I. Wahyu Wibowo Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh, Syariefful Ikhwan, Titi Rahmawati, "Analisis Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Grand Dian Hotel Brebes)." 2020.
- [2] S. B. Riono, "Pengembangan Sumber Daya Manusia," in *Penerbit Lakeisha*, Penerbit L., R. Setiadi, Ed., Klaten: Penerbit Lakeisha, 2021, p. 171.
- [3] S. B. Riono, M. Syaifulloh, and S. N. Utami, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal" 2020.
- [4] M. A. Nurhidayat, "Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 448–456, 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i2.480.
- [5] B. G. Siahaan and I. Masriah, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Agra Mulya di Jakarta," *J. Ekon. Ef.*, vol. 4, no. 2, p. 175, 2022, doi: 10.32493/jee.v4i2.17116.
- [6] R. V. K. Dewi, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosurya Kencana di Bekasi," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 2, p. 164, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9085.
- [7] S. B. Riono and D. Harini, "Pengaruh Kerja Sama Tim dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan PT Selim Elektro," *J. Ilm. Manaj. dan ...*, 2022.
- [8] Sulastri, "Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan," *ournal Manag. Bussines*, vol. 21, no. 1, pp. 1–9, 2020.
- [9] F. Buulolo, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan," *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 4, 2021.
- [10] S. B. Riono, M. Syaifulloh, and S. N. Utami, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal," *Syntax*, 2020, [Online]. Available: <http://www.jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/190>
- [11] S. B. Riono, *Pengembangan*, 1st ed. Klaten: Lakeisha, 2021.
- [12] S. R. Sumual, G. B. Tampi, and N. N. Plangiten, "Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pembangunan di Desa Palamba Kecamatan Langowan Selatan," *J. Adm. Publik*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2020.
- [13] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia: dasar dan kunci keberhasilan*. Haji Masagung.
- [14] E. Hermawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta," *J. Kaji. Ilm.*, vol. 22, no. 2, 2022, [Online]. Available: <https://greenpub.org/JIM/article/view/11>
- [15] D. Jaelani and R. Desiani, "Analisis Penyebab Stres Kerja pada Karyawan CV. Amalia Batik," *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, no. 2, pp. 771–778, 2019, doi: 10.55916/frima.v0i2.104.
- [16] R. Ridwan, S. F. Ridwan, and M. Mursalim, "Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manaj. STIE ...*, 2023.
- [17] H. Subagia, S. B. Riono, A. Indriyani, and M. Syaifulloh, "Does the Family Environment and Entrepreneurship Education Promote Students ' Entrepreneurial Intentions? The Mediating Role of Entrepreneurial Motivations," *Italienisch*, vol. 12, no. 1, pp. 306–313, 2022.
- [18] A. Kristiana, M. Syaifulloh, and S. B. Riono, "Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSU Islami Mutiara Bunda," *J. Manajemen dan Akuntansi*. 2021.
- [19] W. Wibowo, S. B. Riono, M. S. S. Ikhwan, and A. Indriyani, "Analisis Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Grand Dian Hotel Brebes," *Syntax Lit. J. Ilm. Indones.*, vol. 5, no. 12, pp. 1754–1766, 2020.
- [20] N. R. Silaen *et al.*, "Kinerja Karyawan," in *CV Widina Bhakti Persada Bandung*, 2021.
- [21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2019.