

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.BINTANG SURYASINDO PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan  
dalam memperoleh gelar Sarjana S1  
Program Studi Manajemen**



**Oleh :  
CINDY JAKUB  
NIM : 12.2.604**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI  
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS  
PALEMBANG  
2016**

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Suryasindo Palembang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 *salesman*. Pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa 1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) stres kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,130 artinya 13,0% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan komunikasi, sedangkan sisanya 87,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Kata Kunci : Stres Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study aimed to examine the effect of job stress and communication to employees performance at PT. Bintang Suryasindo Palembang. The sample used in this study were 56 salesman. Hypothesis testing using Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 16.0. These test results stating that 1) the negative effect of job stress and significant impact on the performance of employees, 2) the positive effect of communication and significant effect on the performance of employees, 3) the job stress and communication together affect on the performance of employees. Based on the adjusted R-square value of 0.130 means that 13.0% variable employee performance can be explained by the stress of work and communication, while the remaining 87.0% is influenced by other variables not examined in this study.*

*Keywords: Job Stress, Communication and Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya (Robbins, 2008:372).

Sifat dari stres belum tentu negatif tetapi juga dapat berupa sesuatu yang positif dengan batasan stres tersebut ringan dan dalam jangka waktu yang pendek. Jadi, stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Takasenseran, 2014).

Komunikasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan salah satu bagian terpenting dari aktivitas manusia (Solihin, 2009:169). Selama proses komunikasi berlangsung bisa saja terjadi kesalahan komunikasi yang diakibatkan oleh adanya berbagai faktor yang mengganggu komunikasi sehingga menghambat kinerja karyawan (Solihin, 2009). Tujuan komunikasi adalah penerima pesan dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pengirim, penerima pesan memberikan tanggapan terhadap pesan yang disampaikan, membangun hubungan saling menguntungkan dan membangun nama baik organisasi (Solihin, 2009:171). Komunikasi yang baik sangat penting bagi efektifitas kelompok atau organisasi apapun dan kekuatan terbesar yang merintangki kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif (Robbins, 2008:4).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:121). Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang

baik. Karyawan dengan kinerja rendah tidak dapat dipertahankan pada posisi pekerjaannya. Tindakan yang dilakukan adalah mutasi atau penurunan tingkat pekerjaannya (Bangun, 2012:232).

Stres kerja yang dialami *salesman* di PT. Bintang Suryasindo, terjadi karena tuntutan untuk mencapai target setiap bulannya. Dimana pencapaian target yang harus dicapai meningkat setiap tahunnya. *Salesman* harus menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu jika tidak mencapai target akan ada resiko-resiko yang ditanggung *salesman*. Menurut *salesman* stres kerja mulai muncul pada saat akhir bulan, karena *salesman* merasa khawatir apakah dia mencapai target atau tidak. Itu merupakan timbulnya stres kerja yang terjadi pada *salesman* di PT. Bintang Suryasindo.

Masalah komunikasi yang terjadi adalah kegagalan dalam pengiriman barang. Hal ini terjadi karena salah satu penyebabnya adalah ketika *salesman* mencatat jumlah barang atau jenis barang yang diinginkan toko tapi tiba-tiba ketika toko menambah jumlah barang, yang terkadang membuat *salesman* lupa untuk mencatatnya karena banyak tugas yang harus dikerjakan oleh *salesman*. Masalah yang lain banyaknya *salesman* yang tidak masuk kerja dengan keterangan alpa, itu menunjukkan kurangnya komunikasi antara *salesman* dengan pihak perusahaan. Hal ini menyebabkan terganggunya pekerjaan *saleman* yang lain, karena harus menggantikan pekerjaan *salesman* yang tidak masuk kerja. Sehingga itu beberapa masalah komunikasi yang terjadi di PT. Bintang Suryasindo.

Kinerja *salesman* dalam PT. Bintang Suryasindo dapat dilihat dari pencapaian target *salesman*, dimana target setiap tahunnya meningkat dan tuntutan dari atasan untuk mencapai target. Penilaian kinerja salesman hanya berdasarkan target yang mampu dicapai. Apabila tidak mencapai target, *salesman* tidak mendapatkan insentif secara penuh. Jika *salesman* tidak mampu mencapai target selama 3 bulan maka *salesman* akan dikenakan beberapa sanksi antara lain: diberi SP (Surat Peringatan), turun jabatan bahkan sampai dipecat oleh perusahaan. *Salesman* yang tidak mampu mencapai target setiap bulannya, maka dapat dikatakan kinerja *salesman*

rendah. Selain itu, jika *salesman* yang tidak masuk kerja, bukan hanya mengganggu kinerja *salesman* tersebut tapi juga mengganggu kinerja perusahaan dan *salesman* lain. Maka, hal-hal itulah yang dapat membuat kinerja *salesman* menurun.

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Takasenseran, 2014). Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman (Nur,2013). Terlalu sedikit stres dapat menghasilkan kebosanan dan dapat disertai dengan kinerja yang rendah. Terlalu banyak stres dapat menyebabkan ketegangan, kegelisahan, dan kinerja rendah, bagi sebagian besar orang terdapat tingkat stres optimal yang menghasilkan energi tinggi, motivasi dan kinerja (Moorhead&Griffin, 2013: 182).

### **B. Penyebab Stres**

Penyebab umum stres yaitu (Moorhead&Griffin, 2013:179):

#### **1. Stressor Organisasi**

Stressor organisasi adalah berbagai faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan stres. Empat rangkaian umum stressor organisasi yaitu:

- a. Tuntutan Tugas
- b. Tuntutan Fisik
- c. Tuntutan Peran

- d. Tuntutan Antarpersonal
- 2. Stressor Kehidupan
  - a. Perubahan Kehidupan
  - b. Trauma Kehidupan

### C. Konsekuensi dari Stres

Stres dapat mempunyai sejumlah konsekuensi, antara lain (Moorhead&Griffin, 2013: 186) :

#### 1. Konsekuensi Individual

Stres dapat menghasilkan konsekuensi berperilaku, psikologis dan medis.

#### 2. Konsekuensi Organisasi

Akibat lainnya dari stres, bahkan mempunyai konsekuensi yang lebih langsung pada organisasi. Hal-hal ini meliputi penurunan dalam kinerja, penarikan diri, dan perubahan sikap yang negatif.

#### 3. Kelelahan

Kelelahan (*burnout*) adalah perasaan umum dari keletihan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan.

### D. Mengelola Stres di Tempat Kerja

Banyak strategi telah dikembangkan untuk membantu dalam mengelola stress di tempat kerja, antara lain: (Moorhead&Griffin, 2013:187).

#### 1. Strategi untuk Mengatasi secara Individu

- a. Berolahraga.
- b. Relaksasi.
- c. Manajemen Waktu.
- d. Manajemen Peran.
- e. Kelompok Dukungan.

#### 2. Strategi untuk Mengatasi secara Organisasi

- a. Program Institusional.
- b. Program Kolateral.

#### E. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang mencakup didalamnya informasi dan makna (*meaning*) dari seseorang atau kelompok yang disebut sebagai pengirim pesan (*sender*) kepada pihak lain yang menerima pesan (*receiver*) (Solihin, 2009:170). Bentuk dasar komunikasi ada 2 jenis yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal (Purwanto, 2011:6). Keberhasilan komunikasi dalam suatu organisasi merupakan asset penting bagi pencapaian sasaran atau tujuan organisasi tersebut (Purwanto, 2011:43).

Komunikasi dikatakan berhasil apabila penerima pesan memahami pesan yang dimaksudkan oleh pengirim pesan (Solihin, 2009:170). Jadi komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak mencapai sasaran (Bangun, 2012:360). Pola komunikasi dapat mengalir secara vertikal dan horizontal. Komunikasi secara vertikal dapat dibagi menjadi arah ke bawah dan ke atas. (Bangun, 2012:367).

#### F. Fungsi Komunikasi

Komunikasi melakukan empat fungsi utama didalam kelompok atau organisasi antara lain (Robbins, 2015:223) :

1. Fungsi Pengendalian
2. Fungsi Motivasi
3. Pernyataan Emosional
4. Informasi

#### G. Hambatan-Hambatan dalam Komunikasi

1. Penyaringan
2. Pemilihan Persepsi
3. Informasi yang Berlebihan
4. Emosi
5. Bahasa
6. Keheningan

7. Kekhawatiran Komunikasi

8. Berbohong

#### H. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:232). Manajemen kinerja sebagai proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi. Manajemen kinerja merupakan inti untuk mencapai keunggulan bersaing (Noe dkk, 2010:451).

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau bekinerja rendah (Bangun, 2012:231).

#### I. Mengukur Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama (Bangun, 2012:233). Menetapkan kriteria (standar) kinerja adalah berdasarkan sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan, dan potensi perbaikan (Mondy, 2008:260).

#### J. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan system, dan dokumentasi. (Bangun, 2012:232).

#### K. Metode – Metode Penilaian Kinerja

Metode-metode untuk penilaian kinerja karyawan (Mondy, 2008:264) :



1. Metode penilaian umpan balik 360-derajat.
2. Metode skala penilaian (*rating scales method*).
3. Metode insiden kritis (*critical incident method*).
4. Metode esai (*essay method*).
5. Metode standar kerja (*work standards method*).
6. Metode peringkat (*ranking method*).
7. Metode distribusi dipaksakan (*forced distribution method*).
8. Metode skala penilaian berjangkar berperilaku (*behaviorally anchored rating scale/BARS*).

## **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

PT. Bintang Suryasindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Distributor. PT. Bintang Suryasindo berdiri pada tanggal 20 Januari 1995, yang beralamat di JL. Patal-Pusri No.99E Residen A Rozak Palembang. Selain di Palembang PT. Bintang Suryasindo memiliki beberapa cabang seperti di Jambi, Lubuk Linggau, Bangka, Belitung, Lampung, Bengkulu, dan Baturaja.

Bidang usaha di PT. Bintang Suryasindo, terdiri dari 2 antara lain: Divisi Beverage & Food seperti PT. Tirta Investama ( air minum kemasan Aqua/Vit ), PT. Fonterra Brands Indonesia ( Anlene, Annum, Boneto, WAM ), PT. Kraft Food Indonesia ( Cheese dan Biscuits ) sedangkan Divisi non-Beverage & Food seperti PT. Procter&Gamble Indonesia ( Pantene, Rejoice, Vicks,dll ), PT. Beiersdorf Indonesia (Nivea dan Hansaplast ), PT. Taruna Kusuma Puri Nusa ( Kapas Muka Selection ).

Cabang Palembang mendistribusikan produk seperti P&G (shampoo Pantene), Fonterra (susu Anlene, susu Boneto), JHHP (baygon dan autan), BDF (nivea), Ferrero dan Gillete. Pemimpin dari PT. Bintang Suryasindo terdiri dari, Komisaris Utama: P.Wibowo, Komisaris: Hadi S.Wibowo, Direktur Utama: Handoko Wibowo, Direktur Penjualan: Audhy Kairupan, Direktur FALA (FAAD): Eddy Sufian Widjaja, Direktur CS/L

(CSLD): Djukan dan kepala cabang di Palembang dipimpin oleh Andrean Yuda D.

Visi dari PT. Bintang Suryasino adalah “Menjadi distributor terbaik di Indonesia”. Misi dari PT. Bintang Suryasindo adalah “Mendistribusikan produk kepada seluruh pelanggan dengan pelayanan yang terbaik”.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, dengan memusatkan penelitian pada permasalahan diatas.

### **2. Subyek Penelitian**

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bintang Suryasindo pada bagian *Salesman* berjumlah 56 orang. Perusahaan ini terletak di JL. Patal-Pusri No.99E Residen A Rozak Palembang.

### **3. Obyek Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### **4. Jenis Data Penelitian**

#### **a. Data Primer**

Data primer yaitu dengan cara pemberian kuesioner langsung kepada responden. Data yang dikumpulkan dari PT. Bintang Suryasindo adalah data jumlah karyawan, data tingkat pencapaian penjualan, data kegagalan pengiriman barang, data absensi, dan data sales yang mencapai target maupun tidak mencapai target.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh dari buku, dan jurnal Indonesia yang berhubungan dengan stres kerja, komunikasi dan kinerja yang berguna secara teoritis.

### **5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Wawancara**

Dengan melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan yang bekerja di PT.Bintang Suryasindo.

b. Kuesioner

Dengan cara membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi dan kemudian dikembalikan lagi.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item instrument pada penelitian dilihat dari: jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig, 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. ( Priyatno, 2010:90).

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas, jika reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan diatas 0,6 adalah baik. ( Priyatno, 2010: 97).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2010:71).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Priyatno, 2010:83).

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2010: 81).

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_3$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ) (Priyatno, 2010:61). Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2, \text{ dimana :}$$

$Y$  = Variabel Kinerja Karyawan

$X_1$  = Variabel Stres Kerja

$X_2$  = Variabel Komunikasi

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

d. Uji Hipotesis

1) Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_0$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen ( $Y$ ). Jika nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak (Priyatno, 2010:67).

2) Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_0$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak (Priyatno, 2010:69).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari hasil kuesioner, yang telah disebar 56 kuesioner kepada *salesman* di PT. Bintang Suryasindo Palembang, dapat diketahui bahwa:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

<b>Kode</b>	<b>Nilai r hitung</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
SK1	0,620	0,263	Valid
SK2	0,594	0,263	Valid
SK3	0,725	0,263	Valid
SK4	0,430	0,263	Valid
SK5	0,413	0,263	Valid
SK6	0,541	0,263	Valid
SK7	0,542	0,263	Valid
SK8	0,407	0,263	Valid
SK9	0,485	0,263	Valid
SK10	0,391	0,263	Valid
SK11	0,572	0,263	Valid
SK12	0,624	0,263	Valid
SK13	0,664	0,263	Valid
SK14	0,589	0,263	Valid
SK15	0,657	0,263	Valid

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,263 maka dapat dinyatakan valid.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Komunikasi**

<b>Kode</b>	<b>Nilai r hitung</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
K1	0,610	0,263	Valid
K2	0,425	0,263	Valid
K3	0,526	0,263	Valid
K4	0,521	0,263	Valid
K5	0,508	0,263	Valid
K6	0,597	0,263	Valid
K7	0,417	0,263	Valid

K8	0,599	0,263	Valid
K9	0,516	0,263	Valid
K10	0,436	0,263	Valid
K11	0,457	0,263	Valid
K12	0,492	0,263	Valid
K13	0,593	0,263	Valid
K14	0,681	0,263	Valid
K15	0,730	0,263	Valid

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,263 maka dapat dinyatakan valid.

**Tabel 3**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

<b>Kode</b>	<b>Nilai r hitung</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
KK1	0,525	0,263	Valid
KK2	0,582	0,263	Valid
KK3	0,556	0,263	Valid
KK4	0,720	0,263	Valid
KK5	0,715	0,263	Valid
KK6	0,644	0,263	Valid
KK7	0,418	0,263	Valid
KK8	0,551	0,263	Valid
KK9	0,648	0,263	Valid
KK10	0,775	0,263	Valid
KK11	0,741	0,263	Valid
KK12	0,567	0,263	Valid
KK13	0,701	0,263	Valid
KK14	0,807	0,263	Valid
KK15	0,818	0,263	Valid

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,263 maka dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4**

**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja	0,835	Reliabel
Komunikasi	0,829	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,905	Reliabel

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang baik yaitu diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 5**

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.40052460
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.071
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.554
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,918. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

**Tabel 6****Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.361	3.708		-.906	.369
TSK	.020	.075	.042	.274	.785
TK	.149	.081	.281	1.830	.073

Sumber: Data yang sudah diolah

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi stres kerja sebesar 0,785 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas. Nilai signifikansi komunikasi sebesar 0,073 lebih besar dari 0,05 maka tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 7****Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	55.878	6.665		8.383	.000		
TSK	-.419	.134	-.461	-3.126	.003	.726	1.377
TK	.323	.146	.326	2.210	.031	.726	1.377

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk stres kerja dan komunikasi sebesar 1,377. Karena nilai VIF kurang dari 5, maka disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.



**Tabel 8**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 <sup>a</sup>	.162	.130	6.520

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel 4.57 menunjukkan nilai adjusted R square adalah 0,130 atau 13,0%. Hal ini berarti 13,0% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya 87,0%, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

**Tabel 9**

**Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.878	6.665		8.383	.000
TSK	-.419	.134	-.461	-3.126	.003
TK	.323	.146	.326	2.210	.031

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Hasil dari analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan yaitu:

$$Y = 55,878 - 0,419X_1 + 0,323X_2$$

Nilai persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 55,878 artinya jika stres kerja dan komunikasi sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 55,878.
- Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0,419 artinya setiap peningkatan stres kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja karyawan sebesar -0,419.

- c. Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,323 artinya setiap peningkatan komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,323.

Berikut hasil uji t, dapat dilihat dari tabel 9 :

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja, memiliki nilai t hitung sebesar -3,126 dan nilai t tabel sebesar 2,006. Nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  artinya Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Nur (2013), dengan judul Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate yang memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam peningkatan kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian dari Dewi (2014), dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Penjualan UD Surya Raditya Negara yang memperoleh hasil ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Lalu, dari hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk Komunikasi sebesar 2,210 dan nilai t tabel sebesar 2,006. Nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$  artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Takasensan (2014), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut, hasil yang diperoleh komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari Lakoy (2015), dengan judul Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado, yang

memperoleh hasil Komunikasi secara parsial atau tunggal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Aryaduta Manado.

**Tabel 10**

**Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<sup>1</sup> Regression	434.670	2	217.335	5.112	.009 <sup>a</sup>
Residual	2253.169	53	42.513		
Total	2687.839	55			

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $5,112 > 3,172$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya dari Takasenseran (2014) yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara, dan pengaruhnya adalah positif.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan dan hasil dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,130 artinya 13,0% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan komunikasi sedangkan sisanya 87,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.
2. Pada variabel stres kerja nilai t hitung  $> t$  tabel ( $-3,126 > 2,006$ ), dan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , artinya stres kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Suryasindo Palembang.

3. Pada variabel komunikasi nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,210 > 2,006$ ) Nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$ , artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Suryasindo Palembang. Nilai  $t$  hitung positif artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Suryasindo Palembang.
4. Nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $5,112 > 3,172$ ), artinya stres kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Suryasindo Palembang.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini maupun peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diberikan yaitu:

1. Bagi PT. Bintang Suryasindo, stres kerja yang dialami *salesman* untuk lebih diperhatikan, agar kinerja *salesman* di PT. Bintang Suryasindo dapat lebih ditingkatkan lagi. Selain itu, untuk komunikasi harus ditingkatkan lagi, agar tidak terjadi lagi masalah kegagalan dalam pengiriman barang.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel independen atau variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

#### C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, walaupun penulis telah berusaha untuk membuat hasil penelitian ini menjadi lebih sempurna. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penulis masih harus belajar lagi mengenai program SPSS, karena belum terlalu memahami.

2. Beberapa responden kurang teliti dalam menjawab pernyataan.
3. Perusahaan dimana peneliti melakukan penelitian agak susah bila harus pergi sendirian karena jarang dilewati oleh angkutan umum.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dewi, dkk..2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 2.
- Hasibuan Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Kumalasari Oom. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Saba Indomedika Jaya Palembang. *Skripsi*. Prodi Manajemen STIE MUSI Palembang.
- Kuncoro Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi 4. Erlangga. Jakarta.
- Lakoy Amanda Carolina. 2015. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 3 No 3. 981-991.
- Moorhead Gregory & Griffin W.Ricky. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Noe Raymond.A, dkk..2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6. Salemba Empat. Jakarta.
- Nur Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, Vol 1 No 3. 739-749.

- Priyatno Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. MediaKom. Yogyakarta.
- Purwanto Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Edisi 4. Erlangga. Jakarta.
- Rivai Veithzal & Sagala Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. PT.RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins Stephen.P & Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins Stephen.P & Timothy A.Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Solihin Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Sutanto Merry. 2013. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Salesman PT.Artaboga Cemerlang Palembang. *Skripsi*. Prodi Manajemen STIE MUSI. Palembang.
- Takasenseran, dkk..2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi SULUT. *Jurnal EMBA*, Vol 2 No 3, 1726-1736.
- Tika,Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Udayanto, dkk..2015. Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.COCA-COLA. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 3.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.