

Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Pakta Karya)

Oleh:
Arini*
N. Rachma **
Alfian Budi Primanto***

Email: arinifatoni23@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze, describe and determine the effect of communication and work stress on employee performance at CV. Pact of Work. This type of research uses explanatory research using a quantitative approach and the data collection technique used in this research is questionnaire data and uses statistics as an analysis technique. In this study, the sample used was 88 employees who will be used as research respondents. Where the results of this study indicate that communication has a positive effect on employee performance, and work stress has a negative effect on employee performance

Keywords: *Communication, work stress and employee performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Pada saat ini lingkungan bisnis, tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis. Agar dapat segera menyesuaikan diri dengan setiap perubahan baik yang telah, sedang ataupun sudah terjadi terjadi secara tepat, perusahaan membutuhkan sistem manajemen yang efektif juga efisien. Pada era globalisasi ini juga menjadi pemicu berkembangnya industrialisasi dan inovasi dengan pesat, menjadikan persaingan antar perusahaan lebih kompetitif. Perusahaan juga harus memperhatikan beberapa aspek seperti pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia agar terjadi hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. Dengan berkembangnya era globalisasi perusahaan dipaksa untuk menjadi perusahaan yang lebih baik lagi. Agar perusahaan dapat bersaing dalam persaingan yang ketat, keefektifan dan keefisienan perusahaan sangat diperlukan, karena dengan perusahaan yang efektif lagi efisien, maka perusahaan tersebut memiliki keunggulan dari para pesaing lainnya. Dalam perkembangan sebuah perusahaan, peranan sumber daya manusia sangatlah penting, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang terdidik, terpelajar dan siap pakai, guna membantu pengembangan perusahaan (Hasibuan, 2016:244).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan, pada dasarnya dibutuhkan strategi dalam penataan sumber daya manusia, jika perusahaan dapat menata sumber daya manusia dengan baik, hal tersebut akan memberikan kemajuan terhadap perusahaan terutama ketika sedang menghadapi situasi dan kondisi yang berubah dan berkembang. Perusahaan juga memiliki tugas yang perlu dilakukan, yaitu memberi motivasi atau daya dorong, pemahaman akan komunikasi dan meminimalisir stress kerja agar karyawan merasakan Kinerja kerja yang diinginkan dan dapat bekerja seperti yang diharapkan perusahaan. Akan tetapi fenomena terhambatnya kinerja karyawan yang sering kali terjadi pada perusahaan CV. Pakta Karya yakni mengenai hasil kerja yang kurang optimal pada setiap

karyawannya, secara kuantitas terkadang hasil kerjanya melebihi target disisi lain ada yang kurang dari target, sedangkan dari sisi ketepatan waktu terkadang ada karyawan yang telat dari waktu yang telah ditetapkan.

Robbins dalam terjemahan Sabran (2016:806) berpendapat ada faktor yang berpengaruh langsung terhadap Kinerja lebih langsung yaitu dampak dari stress kerja. Ketegangan yang terjadi dalam pekerjaan kerap mengurangi Kinerja kerja. Stress kerja adalah kondisi ketika terjadi ketegangan yang mempengaruhi jalan pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang (Danish, 2015). Berikut adalah sebagian dari penyebab terjadinya stress kerja : kelebihan beban pekerjaan, kompetensi pengawas yang kurang, peran yang tidak jelas serta kurangnya pengakuan. Produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit dan waktu yang hilang adalah biaya fatal yang harus dibayar ketika terjadinya stress kerja dalam perusahaan atau organisasi (Kouloubandi, 2012).

CV. Pakta Karya merupakan unit usaha merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang beras, yang dikelola secara profesional dengan komitmen tinggi agar memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan. Sebagai perusahaan pangan yang terpercaya, CV. Pakta Karya telah berdiri sejak tahun 1969, CV Pakta Karya ditantang untuk terus melakukan perbaikan kualitas dan kuantitas dalam memenuhi permintaan para pelanggannya oleh karena itu dibutuhkan para tenaga kerja yang profesional dan berkompoten sehingga menghasilkan produksi beras yang berkualitas dan bermutu dengan jumlah yang konsisten.

Permasalahan kedua yakni mengenai stres kerja yang berkepanjangan yang di sebabkan oleh tekanan pekerjaan yang mengaruskan bagi karyawan untuk selalu memperhatikan target kerja yang telah di tetapkan dan dicapainya sehingga karyawan merasa tekanan tersebut diluar dari kapasitasnya yang berdampak kepada tingkat stres yang berlebihan dengan demikian instruksi maupun pesan yang disampaikan atasan kerap kali terabaikan dan apabila di laksanakan hanya sekedar melaksanakan kewajibannya tanpa memperhatikan kualitas kerjanya sehingga menghasilkan hasil kerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan dari uraian yang telah dipaparkan di atas, maka diambil penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Pakta Karya).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pakta Karya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pakta Karya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pakta Karya

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Diharapkan bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang analisis Komunikasi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Bagi Akademisi
Diharapkan dapat digunakan bahan materi pembelajaran dan kajian ilmu sumberdaya manusia khususnya mengenai analisis Komunikasi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan
3. Bagi Pihak Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi, pemikiran, wawasan dan bisa dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan ataupun masukan yang bermanfaat bagi perusahaan maupun instansi lainnya yang berkaitan dengan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Pakta Karya Sumberjaya, Kec. Gondanglegi, Kabupaten Malang, Jawa Timur untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Christy & Amalia (2017) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini adalah ada pengaruh negatif yang signifikan dan signifikan terhadap stres kerja terhadap kinerja pegawai produksi di PT Catur Kartika Jaya.

Pratama, dkk (2018) pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Benua Asia Indonetwork Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benua Asia Indonetwork Medan.

Andy, dkk (2019) pengaruh stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Patria Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan komunikasi positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT Capella Patria Utama.

Anggraini & Umar (2019) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil polling dianalisis dengan analisis data teknik berupa regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyatakan komunikasi mempengaruhi karyawan kinerja di CV. Bintang Jaya Abadi Medan.

Sopian (2019) Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Palembang. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dan variabel Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Palembang.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Berdasarkan definisi menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Komunikasi

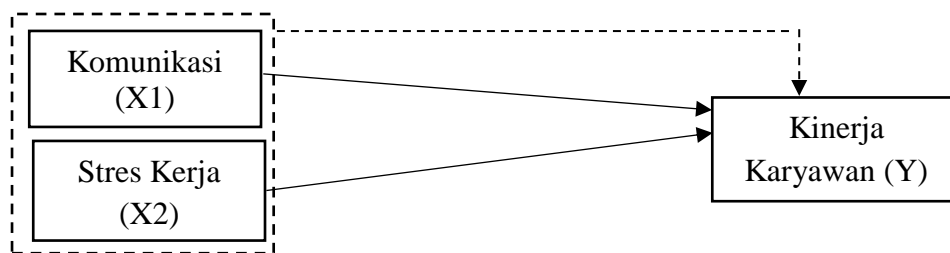
Komunikasi merupakan penyampaian pesan dari sumber informasi kepada penerima informasi supaya dapat dipahami. Atau dapat didefinisikan sebagai interaksi yang menggunakan ide dan emosi (Liliweri, 2013:4). Menurut Madlock (2008) Komunikasi

merupakan sebuah kata yang meliputi segala bentuk interaksi dengan orang lain dalam bentuk percakapan sehari-hari, persuasi, pembelajaran dan negosiasi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah sarana informasi yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari untuk memudahkan dalam melakukan segala bentuk aktivitas.

Stres Kerja

Menurut Robbins (2016:793) menafsirkan bahwa stres merupakan suatu kondisi dimana seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang benar-benar diinginkannya, dan hasilnya tidak pasti tetapi tetap dianggap penting. Menurut Hasibuan (2016: 204) stres adalah suatu kondisi tegang yang mempengaruhi keadaan emosi, berpikir, dan individu. Dari pendapat para ahli yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasakan tekanan pada dirinya, yang mempengaruhi jasmani maupun rohani, sehingga menimbulkan rasa kekhawatiran yang amat dalam.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

- > = Pengaruh secara simultan
- > = Pengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

- H1: Komunikasi dan stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di CV. Pakta Karya.
- H2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pakta Karya.
- H4: Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pakta Karya

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menguji pengaruh antar variabel. Berdasarkan hal tersebut. Maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2012:21) *Explanatory research* merupakan penelitian menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini memiliki tingkat yang tinggi karena tidak hanya mempunyai nilai mandiri ataupun membandingkan tetapi sekaligus berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi, yang terdiri dari obyek/subyek dengan kualitas dan karakteristik khusus yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan dapat diambil

kesimpulannya (Sugiyono 2014: 117). Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Pakta Karya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi, dan sampel merupakan bagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Untuk menentukan besar kecilnya sampel, jika subjeknya kurang dari 100 maka disarankan untuk mengambil semuanya, sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar, maka bisa diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih” (Arikunto, 2014: 109). Sehingga pengambilan sampel untuk penelitian ini berjumlah 88 responden.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogrov-Smirnov Test</i>	Kinerja Karyawan Y	Komunikasi X1	Stres Kerja X2
<i>Kolmogrov-Smirnov Z</i>	0,200	0,185	0,131
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,068	0,084	0,073

Sumber: Data Primer

Diolah (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari masing-masing *Asym. Sig (2-tailed)* di setiap variabel yakni 0,68 untuk kinerja karyawan, 0,084 untuk komunikasi dan 0,073 untuk stres kerja yang mana ketiganya lebih besar dari taraf α 0.05 sehingga dapat dikatakan data tersebut normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komunikasi	0,792	1,263	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Stres Kerja	0,792	1,263	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data

Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 Uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa :

- 1) Variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,792 dan nilai VIF 1,263 hasil ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gangguan multikolinieritas karena nilai *tolerance* diperoleh sebesar $0,792 > 0,10$ sedangkan nilai VIF $1,263 < 10$.
- 2) Variabel Stres Kerja (X2) mempunyai nilai *tolerance* 0,792 dan nilai VIF 1,263. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak mengalami gangguan multikolinieritas dalam model regresi ini karena nilai *tolerance* diperoleh sebesar $0,792 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,263 < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Komunikasi	0,435	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Stres Kerja	0,712	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari hasil pengujian heterokedastisitas sebagaimana di paparkan dalam tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,435 dan nilai signifikan variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,712. Berdasarkan nilai signifikansi yang terdapat

pada kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,817	,256		14,926	,000
X1	,255	,048	,556	5,260	,000
X2	-,210	,076	-,291	-2,755	,007

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

$$Y = 3,817 + 0,255 X1 - 0,210 X2 + e$$

Analisis hasil persamaan regresi linear berganda maka dapat dijelaskan yaitu:

- Nilai konstanta menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yakni sebesar 3,817. Apabila variabel independen memiliki nilai konstan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 3,817.
- Koefisien regresi pada variabel Komunikasi (X1) bernilai positif yakni sebesar 0,255 artinya bahwa ketika variabel Komunikasi bernilai konstan maka Kinerja Pegawai (Y) akan akan meningkat sebesar 0,255.
- Koefisien regresi pada variabel Stres Kerja (X2) bernilai negatif yakni sebesar -0,210 artinya bahwa ketika variable Stres Kerja bernilai konstan maka Kinerja Pegawai (Y) akan akan menurun sebesar -0,210.

Uji F (Simultan)

Tabel Hasil Uji F (Uji Simultan) Uji t (Parsial)

Hasil Uji	F Hitung	Sig.	Keputusan
	13,914	0,000	H ₁ Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Apabila dilihat pada tabel 4.13 didapatkan hasil analisis uji F sebesar 13,914 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sehingga nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan Komunikasi dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hubungan arah yang positif, sehingga hipotesis 1 diterima.

Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t Hitung	Sig.	Keputusan
X1	5,260	0,000	H ₂ Diterima
X2	-2,755	0,007	H ₃ Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji t dapat dianalisa sebagai berikut

1) Komunikasi (X1)

Variabel Komunikasi (X1) dengan 88 responden menghasilkan t hitung sebesar 5,260 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H₂ diterima, sehingga dapat diketahui bahwa Komunikasi (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hubungan arah yang positif.

2) Stres Kerja (X2)

Variabel Stres Kerja (X2) dengan 88 responden menghasilkan t hitung sebesar -2,755 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H₃ diterima, sehingga dapat

diketahui bahwa Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hubungan arah yang negatif.

Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (Adjust R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,497 ^a	,247	,229	,43084

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.14 mendapatkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,247 hal yang demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24,7% dan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Komunikasi (X1) dengan 88 responden menghasilkan t hitung sebesar 5,260 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa H_2 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa Komunikasi (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hubungan arah yang positif. Variabel Komunikasi (X1) dengan 88 responden menghasilkan t hitung sebesar 5,260 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa H_2 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa Komunikasi (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hubungan arah yang positif.

Dari hasil tersebut, artinya bahwa komunikasi yang merupakan aktivitas sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik seketika berpengaruh terhadap kinerja khususnya pada bagian kemudahan berkomunikasi antar karyawan sebagaimana yang telah disepakati para responden hal inilah yang menjadi daya tarik meningkatnya kinerja karyawan sebagaimana teori yang disampaikan oleh Menurut Suriani (2018) Keterkaitan antara komunikasi dan kinerja merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik seketika berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk (2018) bahwa komunikasi yang baik akan berkontribusi terhadap kinerja yang baik sehingga dengan meningkatnya komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sedangkan apabila komunikasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun. pada CV Pakta Karya Malang.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapat dari penelitian ini dijelaskan bahwa Variabel Stres Kerja (X2) dengan 88 responden menghasilkan t hitung sebesar -2,755 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa H_3 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hubungan arah yang negatif. Dari hasil tersebut, artinya bahwa Stres Kerja yang berlebihan pada karyawan CV Pakta Karya Malang akan berimbas kepada tingkat kinerja karyawan yang menurun karena pengaruhnya bersifat negatif sehingga apabila stres kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila stres kerja menurun maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana teori yang telah diungkapkan oleh Menurut Fraser yang dikutip oleh Ayu (2016). Penelitian ini mendukung terhadap penelitian Chirsty dan Amalia (2017) mendefinisikan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan penelitian ini bertolak

belakang dengan penelitian Pratama dkk (2018), Andy dkk (2019) dan Sopian (2019) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Penelitian ini tentang Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pakta Karya Malang, Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pakta Karya Malang.
- b. Komunikasi berpengaruh dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pakta Karya Malang.
- c. Stres Kerja berpengaruh dan negatif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pakta Karya Malang

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dapat dilakukan CV. Pakta Karya Malang sehingga belum mampu dijadikan pengambilan keputusan secara universal dan berjangka waktu panjang.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu Komunikasi dan Stres Kerja serta variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki agar penelitian yang berikutnya menjadi lebih baik dari penelitian ini. Saran yang bisa dipertimbangkan untuk penelitian yang selanjutnya adalah:

- a. Pada penelitian selanjutnya disarankan menggunakan objek penelitian lain yang memiliki cakupan luas dan berjangka waktu panjang.
- b. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk mengganti variabel atau menambah variabel lain yang belum diteliti.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kinerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)". *Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas Brawijaya*
- Arikunto, S. 2014. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis". Jakarta: Rineka Cipta
- Ayu, Cynthia Permata dkk. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Organisasional, Dan Personal Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Universitas Brawijaya Bisnis*
- Azizah dan Wijaya. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi". *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis STIE Putra Bangsa Kebumen*.
- Badriyah, Mila. 2015. "Manajemen sumber daya manusia". Bandung: Pustaka Setia.
- Baysir. 2017. "Pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, komunikasi Terhadap motivasi kerja dan Kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas I khusus Surabaya". *Jurnal Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bhayangkara Surabaya*
- Danish, R.Q., Humayon, A.A., Shahid, A.U., Ahmad, H.W., Murtaza. G. 2015. "Relathionship Between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior :

- A Study of Employee in National Highway Authority of Pakistan.” American Journal of Economics, Finance and Management.*
- Ghozali, Imam. 2018. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gofur, Abdul. 2018. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara
- Hawa, Indah Permatasari dan Arif, Partono Prasetyo. 2018. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung”. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. “*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*”. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Ivan, Andrianto Susilodan Marcus Remiasa. 2021. “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X”. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*
- Ivancevich John, dkk. 2014. “*Perilaku Organisasi (Organizational. Behavior)*” (Edisi-9). Jakarta: Salemba Empat.
- Khalidi, Doaa Al and Mayyada Wazaiify. 2013. “Assessment of Pharmacists Job Satisfaction and Job Related Stres in Amman”. *Jurnal Int J Clin Pharm*.
- Kouloubandi, A., M. Jofreh, et al. 2012. “*Analysis the Relationship between Job Stres, Intrinsic Motivation & Employees Creativity in Islamic Republic of Iran Railways Organization*”. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*
- Liliweri, M. 2013. “*Dasar - Dasar Komunikasi Antar Budaya*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Made, Pradnya Paramita Saputra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2019. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *E- Jurnal Manajemen*
- Madlock, Paul, E. 2008. “*The Link Between Leadership Style, Communication Competence and Employee Satisfaction. Journal Business Communication*.
- Mangkunegara. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchlas, Makmuri. 2012. “*Perilaku Organisasi*”. PT Aditya Media. Yogyakarta.
- Pace, R. Wayne dan Faules. 2015. “*Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*”. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Zainal. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2016. “*Manajemen*”, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2012. “*Statistik Parametrik*”. Jakarta: PT Gramedia
- Sanusi, Anwar. 2014. “*Metodologi Penelitian Bisnis*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. “*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. “*Penelitian Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Buku Seru.
- Suranto. 2010. “*Komunikasi Sosial Budaya*”. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Kencana : Jakarta. Endang.
- Umam, Khaerul. 2012. “*Manajemen Organisasi*”. Bandung: Pustaka setia.
- Yam, Jim Hoy dan Ruhayat Taufik. 2021. “Hipotesis Penelitian Kuantitatif”. *Jurnal Ilmu Administrasi*.

*) **Arini adalah Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**

) **N. Rachma, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

***) **Alfian Budi Primanto, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**