

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAPELLA PATRIA UTAMA (BERGERAK DI BIDANG DISTRIBUTOR SPAREPART MOBIL DAN SEPEDA MOTOR)

Andy, Esrani Claudia Tambunan, Shanny Kuan, Hidayanti

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

ABSTRAK

Peneliti mengambil objek penelitian dari PT. Capella Patria Utama, pemilihan objek disebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang menjadi tolak ukur karyawan. Kinerja karyawan akan menjadi sebuah aset penting perusahaan dalam menentukan kemampuan perusahaan di dalam bersaing. Stres kerja merupakan tingkat stress yang dialami karyawan dalam bekerja. Stres yang tinggi akan mengakibatkan karyawan tidak mampu untuk bekerja dengan baik dan nyaman. Komunikasi merupakan proses pengiriman informasi kepada sesama rekan kerja dalam mendukung pekerjaan yang akan dijalankan. Pemberian informasi penting mendukung tercapainya kelancaran bekerja di perusahaan. Populasi yang digunakan sebanyak 83 orang dengan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan 30 orang karyawan untuk uji validitas diambil dari perusahaan lain. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan (Uji-F) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55,121 > 3,110$) dan secara parsial (Uji-t) dengan nilai untuk variabel stress kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar ($4,475 > 1,990$) dan komunikasi ($3,652 > 1,990$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama

Kata Kunci : Stres Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai unsur sumber daya manusia. Peran karyawan sebagai asset perusahaan sangat berharga. Kinerja karyawan akan menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya yaitu komunikasi dan stress kerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang menjadi tolak ukur karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan akan menjadi sebuah aset penting perusahaan dalam menentukan kemampuan perusahaan di dalam bersaing. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan diduga karena adanya faktor stress kerja yang dialami oleh karyawan dan komunikasi yang belum berjalan dengan baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah stress kerja. Stres kerja merupakan tingkat stress yang dialami oleh karyawan dalam bekerja. Stres yang tinggi akan mengakibatkan karyawan tidak mampu untuk bekerja dengan baik dan nyaman. Stres kerja akan memicu karyawan tidak betah bekerja dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan.

Komunikasi merupakan proses pengiriman informasi kepada sesama rekan kerja dalam mendukung pekerjaan yang akan dijalankan. Pemberian informasi penting untuk mendukung tercapainya kelancaran bekerja di perusahaan. Hal ini penting dikarenakan tanpa adanya dukungan komunikasi yang baik maka pekerjaan tidak akan berjalan dengan benar dan menimbulkan kesalahan di dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, terdapat suatu fenomena yang menarik untuk diteliti apakah ada pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Patria Utama (Bergerak di Bidang Distributor Sparepart Mobil dan Sepeda Motor)**”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja yang tinggi terlihat dari pengunduran diri yang dilakukan karyawan karena tidak tahan dengan tekanan kerja.
2. Komunikasi yang belum terjalin dengan baik terlihat dengan kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan.
3. Kinerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat dari ketidakmampuan karyawan mencapai target penjualan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama ?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama ?

Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian terhadap perusahaan PT. Capella Patria Utama adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama

3. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti
Sebagai bahan kajian yang berguna untuk menambah wawasan dan mengembangkan pengetahuan, khususnya sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan
Sebagai masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan mendatang khususnya pada faktor pelatihan dan kepuasan kerja yang diberikan.
3. Bagi Program S-1 Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan pembelajaran dan menambah referensi penelitian.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi atau perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

LANDASAN TEORI

Teori Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012:217), tingkat stres yang tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja karyawan. Stress ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu, hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan.

Menurut Sunyoto (2015 : 215) stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Menurut Badeni (2014:70), jika stres terlalu tinggi kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja. Seorang karyawan kehilangan daya/kemampuan untuk mengatasi, menjadi tidak mampu

membuat berbagai keputusan, dan kinerja menjadi titik nol, karyawan mengalami kehancuran, terlalu sulit untuk bekerja, mogok dan menolak untuk berangkat bekerja untuk menghadapi stres.

Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswandi (2011:171), komunikasi yang diperlukan harus sesuai dengan kebutuhan internal dan lingkungan serta sesuai pula dengan mekanisme yang ada sebab jika komunikasi yang berjalan sangat berlebihan maka tidak menutup kemungkinan kinerja organisasi akan terganggu.

Menurut Bangun (2012:362), mengemukakan bahwa komunikasi memiliki peran dalam sebuah organisasi dalam hal agar individu atau kelompok dapat berkinerja dengan baik perlu dipertahankan beberapa macam pengawasan terhadap anggotanya, merangsang anggota untuk dapat berkinerja dengan baik dan menyediakan fasilitas dalam pengungkapan emosi, sehingga dapat membuat pilihan-pilihan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:155), komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Hal itu dimaksudkan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Capella Patria Utama yang berlokasi di Jalan Sekip Baru No. 13-15-17 Medan. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Desember 2018 sampai dengan Mei 2019.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:5), metode penelitian bisa diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada

gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis.

Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:13), pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif 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 instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:18), jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif

Sifat Penelitian

Menurut Zulganef (2008:11), Sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory* yang bertujuan untuk menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki populasi yaitu seluruh karyawan PT. Capella Patria Utama yang berjumlah 83 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti dan dimaksudkan untuk dapat mewakili populasi penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan *sample* yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain, penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari

jumlah populasi yaitu 83 responden, dimana 30 responden digunakan untuk uji validitas diambil dari dan reliabilitas dan sisanya sebanyak 83 responden digunakan untuk sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Studi dokumentasi

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer
2. Data sekunder

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Identifikasi & Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X ₁)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari <i>symptom</i> , antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Mangkunegara (2013:157)	1. Beban kerja 2. Waktu kerja 3. Kualitas pengawasan 4. Iklim kerja 5. Konflik kerja Menurut Mangkunegara (2013:157)	Skala Likert
Komunikasi (X ₂)	Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Menurut Bangun (2012:361)	1. Kejelasan 2. Ketepatan 3. Konteks 4. Alur Menurut Umam (2010:229)	Skala Likert
Kinerja karyawan (Y)	"Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi." Menurut Torang (2013 : 74)	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama Menurut Bangun (2012:234)	Skala Likert

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Bisa juga dengan melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi seperti yang diungkapkan Azwar dalam Priyatno (2013 : 19) yaitu dengan menggunakan batas nilai minimal korelasi 0,30.

Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dalam Priyatno (2013:30), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* < 0,60 = reliabilitas buruk
2. *Cronbach's alpha* 0,6 – 0,79 = reliabilitas diterima
3. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan PT. Capella adalah suatu perusahaan swasta nasional yang didirikan pada tanggal 19 Oktober 1973 dihadapan Notaris Kusmulyanto Ongko, dengan akta pendirian Nomor 71 yang semula berkedudukan di jalan Rahmadsyah nomor 55-57 Medan, disahkan oleh menteri kehakiman, yang didaftarkan pada Pengadilan Negeri Tingkat I Medan, selanjutnya diumumkan melalui Berita Negara. Untuk menghindari keberatan-keberatan dari pihak-pihak yang berwenang mengenai pengesahan anggaran dasar perseroan terbatas tersebut, maka nama perusahaan kemudian diubah menjadi PT. Capella Medan dengan akte perusahaan Nomor 75 tanggal 27 Juli 1974.

Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian di PT. Capella Patria Utama, variabel bebas (*independent variable*) yang diamati adalah Stres Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	83	19.00	45.00	29.9398	6.82597
Komunikasi	83	14.00	37.00	25.1325	6.12825
Kinerja	83	16.00	46.00	31.9880	7.83752
Valid N (listwise)	83				

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

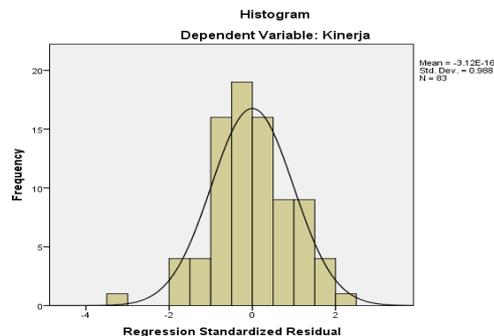
Pada Tabel diketahui bahwa variabel stres kerja (X_1) dengan sampel sebanyak 83 orang memiliki rata-rata sebesar 29.9398, nilai minimum 19,00 dan maximum sebesar 45,00 dengan standar deviasi 6.82597

Variabel Komunikasi (X_2) dengan sampel sebanyak 83 orang memiliki rata-rata sebesar 25.1325, nilai minimum 14,00 dan maximum sebesar 37,00 dengan standar deviasi 6.12825.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel sebanyak 83 orang memiliki rata-rata sebesar 31.9880, nilai minimum 16,00 dan maximum sebesar 46,00 dengan standar deviasi 7.83752.

Pengujian Asumsi Klasik
Uji Normalitas

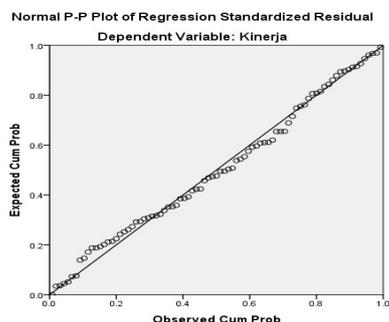
Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak akan ditunjukkan dengan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik yaitu grafik histogram dan grafik *Normal Probability Plot*.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Dari Gambar 1 memperlihatkan bahwa data menyebar dan membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Pada Gambar 2 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data berdistribusi normal. Adapun untuk menguji uji normalitas dalam perhitungan statistik yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji *One Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3.
Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized

		Residual
N		83
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	5.08242490
Most Extreme	Absolute	.064
Differences	Positive	.054
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 3 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

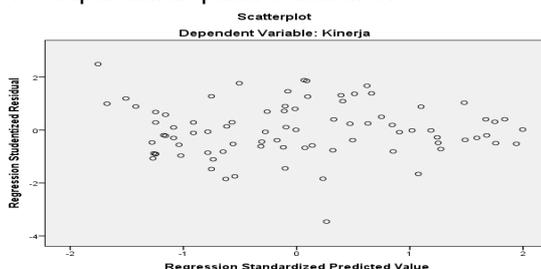
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.510	1.960
	Komunikasi	.510	1.960

- a. Dependent Variable: Kinerja
- Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 4. hasil variabel stress kerja dan komunikasi memiliki nilai VIF sebesar 1,960 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,510 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *Scatter Plot* dapat dilihat pada Gambar 3.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 3, terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen.

Adapun uji heteroskedastisitas dengan menggunakan statistik yaitu dengan metode Uji *Glejser*.

Tabel 5.
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Glejser
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.864	.000
	Stres Kerja	-.113	-.736	.464
	Komunikasi	-.070	-.455	.650

- a. Dependent Variable: ABSUT
- Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel stress kerja adalah sebesar 0.464 dan variabel komunikasi adalah sebesar 0.650. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.457	2.684	1.660	.101
	Stres Kerja	.522	.117	4.475	.000
	Komunikasi	.474	.130	3.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 4,457 + 0,552 Stres Kerja + 0,474 Konflik

1. Nilai konstanta a sebesar 4,457 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel stress kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) dianggap konstan, 0 maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 4,457 satuan.
2. Variabel stress kerja (X_1) sebesar 0,552 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel stress kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik sebesar 0, 552 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,474 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik sebesar 0, 474 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.569	5.14556

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 7, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,569 artinya bahwa kemampuan variasi variabel stress kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 56,9%

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 8.
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	55.121	.000 ^b
	Residual	80		
	Total	82		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel, diperoleh hasil F_{Hitung} 55.121 sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh dari sumber probabilitas F_{tabel} yang tersedia yaitu 3,11 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel stress kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu stress kerja dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama

Tabel 9.
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial / Uji t Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1.660	.101
	Stres Kerja	.454	4.475	.000
	Komunikasi	.371	3.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 9, hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel stress kerja (4.475) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,99006) atau nilai sig t untuk variabel stress kerja (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel stress kerja. Dengan demikian, secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa stress kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung untuk variabel komunikasi (3.652) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,99006), atau nilai sig t untuk variabel komunikasi (0,028) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel komunikasi. Dengan demikian, secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa komunikasi karyawan di perusahaan memberikan dampak pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PT. Capella Patria Utama
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Patria Utama
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Patria Utama

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: kepemimpinan, disiplin dan pengawasan
2. Bagi perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengendalikan stress kerja karyawannya agar tidak mengganggu dalam melakukan pekerjaannya. Pola dan sistem komunikasi didalam perusahaan harus diperbaiki agar tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan, karena dapat berakibat buruk bagi kinerja perusahaannya.
3. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shytha Triana, 2015. *Pengantar Manajemen (3 IN 1) Untuk Mahasiswa Umum*, Cetakan Pertama, Penerbit MEDIATERA, Tamanwinangun.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Cet. 6, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personal & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

- Khasanah. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New Merch. Journal Of Management.
- Lakoy. 2015. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. Jurnal EMBA.
- Luturlean. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Jurnal E Proceeding Management Vol. 5.
- Ma,arif Syamsul & Kartika Lindawati. 2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Bandung: IPB Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen. Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Media Group.
- Priansa, Donni Junni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Cetakan Kedua : Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Keempat, Edisi-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswandi. 2011. Aplikasi Manajemen Perusahaan. Edisi Ketiga, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group.
- Torang, Syamsir, 2013. Organisasi & Manajemen Cetakan Kesatu, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahjono. Sentot Imam. 2010. Perilaku Keorganisasian. Penerbit Graha Ilmu.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Zulganef. 2008. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.