

# Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arjuna Maha Sentosa

Alvin Afandi<sup>1)\*</sup>, Rinintha Parameswari<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>alvinafandi30@gmail.com

<sup>2)</sup>rinintha.parameswari@ubdac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 2025;  
Perbaikan 2025;  
Diterima 2025;  
Tersedia online 2025;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Komunikasi  
Stres Kerja  
Lingkungan Kerja  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana. Komunikasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian skripsi ini, peneliti menggunakan teknik non probability sampling dengan metode pengambilan sampel berupa Purposive Sampling. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan data primer yang mana didapatkan oleh penulis melalui kuesioner yang disebarakan selama 6 hari terhitung dari tanggal 20 November 2024 sampai 26 November 2024 yang berhasil terkumpul 110 orang responden, dengan berisikan 40 butir pernyataan dengan 5 alternatif pilihan jawaban. Hasil jawaban dari para responden diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 27. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R Square yaitu senilai 0,913 atau 91,3%, yang dapat diartikan bahwa pengaruh pengaruh Komunikasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan yaitu sebesar 91,3%. Sedangkan dari uji F yang telah dilakukan, didapatkan hasil nilai hitung senilai 372.874 > Ftabel 2,69 dengan tingkat signifikansi < 0,001 < 0,05. Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Arjuna Maha Sentosa.

## I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks perusahaan, kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, termasuk komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja. PT Arjuna Maha Sentosa, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Furniture, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan yang semakin ketat.

PT. Arjuna Maha Sentosa didirikan pada tahun 1985, merupakan salah satu produsen furniture DIY flatpack terkemuka di Indonesia yang Menjual furniture, wooden furniture, wooden rack furniture dengan merk Expo. PT. Arjuna Maha Sentosa menyadari betapa pentingnya pelatihan karyawan untuk perusahaan. Oleh karena itu, SDM perlu mendapatkan pelatihan agar dapat bekerja lebih baik sehingga tercipta kinerja yang baik pula. Selain itu, tingkat pengetahuan kerja karyawan PT. Arjuna Maha Sentosa juga berpengaruh pada Kinerja mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kemampuan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan adalah loyalitas karyawan, dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi maka perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya berlebih untuk rekrutmen karyawan baru. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya Komunikasi, Stres kerja dan Lingkungan kerja.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk memberikan informasi atau mempengaruhi sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung melalui lisan maupun secara tidak langsung melalui media. Komunikasi terjadi di berbagai tingkat, mulai dari pimpinan kepada karyawan, kepala staf kepada bawahannya, hingga antar sesama karyawan, membentuk suatu jalur hubungan antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi memegang peranan penting dalam membangun hubungan kerja, baik antara karyawan maupun antara pemimpin dan karyawan. Ketika atasan memberikan tugas kepada karyawan dengan metode komunikasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah memahami maksud dari tugas tersebut dan lebih termotivasi dalam menyelesaikannya. Bagi karyawan, adanya komunikasi yang terbuka memberikan peluang untuk memberikan masukan kepada perusahaan, merasa lebih terlibat dalam pekerjaan, dan lebih menikmati pekerjaannya. Hal ini akan memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Stres kerja, yang muncul akibat tekanan pekerjaan, beban tugas yang berlebihan, konflik antar rekan kerja, atau ketidakjelasan peran, merupakan fenomena yang sering terjadi di berbagai lingkungan kerja. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan kinerja, kelelahan mental, dan ketidakpuasan kerja. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, tetapi juga dapat mengurangi loyalitas mereka terhadap perusahaan. Ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi dan merasa tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari perusahaan, motivasi mereka untuk tetap setia dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan cenderung menurun. Hal ini pada akhirnya dapat mengarah pada peningkatan turnover atau keluar masuknya karyawan, yang tentu saja merugikan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan mampu mengelola stres kerja karyawan dengan baik, seperti dengan memberikan dukungan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan mengurangi tekanan yang tidak perlu, kinerja karyawan akan cenderung meningkat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dalam konteks PT Arjuna Maha Sentosa, yang beroperasi di bidang furniture, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti fasilitas dan sarana yang disediakan, tetapi juga mencakup aspek psikologis, seperti budaya perusahaan, hubungan antar karyawan, dan suasana kerja. Faktor-faktor lingkungan kerja yang

baik, seperti pencahayaan yang memadai, kenyamanan tempat kerja, dan dukungan sosial dari rekan kerja, dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung, mereka cenderung lebih terlibat dalam tugas mereka dan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti kebisingan yang tinggi, kurangnya fasilitas yang memadai, atau budaya organisasi yang negatif, dapat menyebabkan stres, menurunkan semangat kerja, dan akhirnya berdampak buruk pada kinerja.

Kinerja adalah hasil dari aktivitas kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan harus selaras dengan kebutuhan perusahaan agar efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan serta sasaran organisasi dapat tercapai. Permasalahan terkait kinerja adalah tantangan yang selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti komunikasi, stres kerja dan lingkungan kerja, perusahaan perlu mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Oleh karena itu peneliti memilih PT. Arjuna Maha Sentosa sebagai objek penelitian karena ditemukan permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut. Peneliti ingin melihat apakah terdapat pengaruh variabel komunikasi, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Arjuna Maha Sentosa.

## II. METODE

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menggambarkan tentang pengaruh variabel Komunikasi, Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja pada karyawan PT. Arjuna Maha Sentosa. Metode Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan pada nilai. Nilai tersebut diperoleh dari angket yang disebarkan kepada responden. Pendekatan kuantitatif digunakan oleh penulis dalam penelitian ini karena penerapan analisisnya terdapat pada informasi numerik (angka). Data numerik (angka) diolah menggunakan metode statistika menggunakan program SPSS, adalah informasi kuantitatif yang dihubungkan melalui pengukuran. Konsep metode yang digunakan merupakan survei.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono dalam (Yaputra & Yoyo, 2023)

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 110 orang yang merupakan total keseluruhan jumlah karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Pratana & Sutisna, 2022) mengatakan bahwa:

“Sampel ialah bagian dari jumlah karakteristik yang ada pada populasi tersebut”.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik random sampling, maka sampel yang digunakan yaitu sebanyak 110 orang.

## Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Arjuna Maha Sentosa yang berlokasi di Komplek Pergudangan Semanan Megah Kav. 15, Jalan Daan Mogot Km. 18, RT.8/RW.5, Semanan Kec. Kalideres, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11850.

## Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan memberi beberapa pertanyaan dan atau pernyataan tertulis kepada reponden untuk mendapatkan jawaban yang sesuai. Pertanyaan dapat bersifat tertutup (dengan pilihan jawaban yang telah disediakan) atau terbuka (memungkinkan responden memberikan jawaban sesuai dengan pandangan mereka). Pilihan yang diberikan bisa berupa kombinasi tertutup dan terbuka, memberikan fleksibilitas dalam pengumpulan informasi.

### 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan hal yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit.

### 3. Observasi

Observasi yaitu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua terpenting adalah proses-proses pengamatan ingatan. Pengumpulan informasi melalui persepsi dapat dilakukan dengan mencatat kejadian atau perilaku yang diperhatikan. Persepsi dapat bersifat partisipatif dengan asumsi peneliti secara efektif berhubungan dengan tindakan yang diperhatikan.

## Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh. Responden berjumlah 100 orang yang menerima kuesioner dan didukung dengan SPSS Seri 27 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, uji t dan F.

## Operasional Variabel

Tabel 1. Tabel Operasional Variabel

| Variabel        | Sub Variabel    | Indikator   | skala   |
|-----------------|-----------------|---|---------|
| Komunikasi (X1) | Persepsi        | 1. Memahami pesan yang disampaikan.                           | Ordinal |
|                 |                 | 2. Memahami bahasa, istilah dan gerak tubuh yang disampaikan. |         |
|                 | Ketepatan Waktu | 3. Ketepatan waktu dalam menyampaikan informasi.              |         |
|                 |                 | 4. Ketepatan informasi yang disampaikan.                      |         |
|                 | Kredibilitas    | 5. Keyakinan  |         |
|                 |                 | 6. Kepercayaan  |         |

|                                  |                                  |   |         |
|----------------------------------|----------------------------------|---|---------|
|                                  | Pengendalian                     | 7. Pengendalian sikap                                 |         |
|                                  |                                  | 8. Mengendalikan pesan                                |         |
|                                  | Keharmonisan                     | 9. Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik.       |         |
|                                  |                                  | 10. Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. |         |
| (Dinda, Qomari, & Istanti, 2021) |                                  |   |         |
| Stres Kerja (X2)                 | Tuntutan tugas                   | 1. Beban kerja yang berlebihan.                       | Ordinal |
|                                  |                                  | 2. Deadline singkat.                                  |         |
|                                  | Tuntutan peran                   | 3. Peran ganda.                                       |         |
|                                  |                                  | 4. Tugas tambahan.                                    |         |
|                                  | Tuntutan antar pribadi           | 5. Konflik dengan rekan kerja.                        |         |
|                                  |                                  | 6. Kurangnya kerja sama.                              |         |
| Struktur organisasi              | 7. Pekerjaan diluar jobdesk.     |   |         |
|                                  | 8. Ketidajelasan jabatan.        |   |         |
| Kepemimpinan organisasi          | 9. Pekerjaan yang tidak dihargai |   |         |
|                                  | 10. Perbedaan perlakuan.         |   |         |
| (Julianti & Sunargo, 2023)       |                                  |   |         |
| Lingkungan Kerja (X3)            | Penerangan dan warna ruangan     | 1. Penerangan   | Ordinal |
|                                  |                                  | 2. Pemilihan warna ruangan                            |         |
|                                  | Suhu udara dan suara bising      | 3. Temperatur ruangan kerja                           |         |
|                                  |                                  | 4. Kualitas udara di sekitar tempat kerja             |         |
|                                  |                                  | 5. Tingkat kebisingan                                 |         |
|                                  | Keamanan                         | 6. Suasana tempat kerja                               |         |
|                                  |                                  | 7. Keamanan di tempat bekerja                         |         |
|                                  | Hubungan karyawan                | 8. Hubungan dengan sesama rekan kerja                 |         |
| 9. Hubungan antar atasan         |                                  |   |         |
| Ruang gerak                      | 10. Penataan ruang kerja         |   |         |
| (Marisya, 2022)                  |                                  |   |         |
| Kinerja (Y)                      | Kualitas                         | 1. Kualitas pekerjaan                                 | Ordinal |
|                                  |                                  | 2. Skill  |         |
|                                  | Kuantitas                        | 3. Tangung jawab                                      |         |
|                                  |                                  | 4. Jumlah kerjaan                                     |         |
|                                  | Ketepatan waktu                  | 5. Kehadiran  |         |
|                                  |                                  | 6. Waktu menyelesaikan pekerjaan                      |         |
|                                  | Efektivitas                      | 7. Inisiatif karyawan                                 |         |
|                                  |                                  | 8. Loyalitas karyawan                                 |         |
|                                  | Kemandirian                      | 9. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan         |         |

|  |  |                               |  |
|--|--|-------------------------------|--|
|  |  | 10. Kerja sama antar karyawan |  |
| (Pangestu, Rani, Tyas, Farhah, & Afifah, 2022) |  |                               |  |

### III. HASIL

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

| No | Variabel         | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|------------------|------------------|------------|
| 1. | Komunikasi       | 0,680            | Reliabel   |
| 2. | Stress Kerja     | 0,682            | Reliabel   |
| 3. | Lingkungan Kerja | 0,731            | Reliabel   |
| 4. | Kinerja Karyawan | 0,818            | Reliabel   |

#### Uji Validitas

**Tabel 3. Uji Validitas**

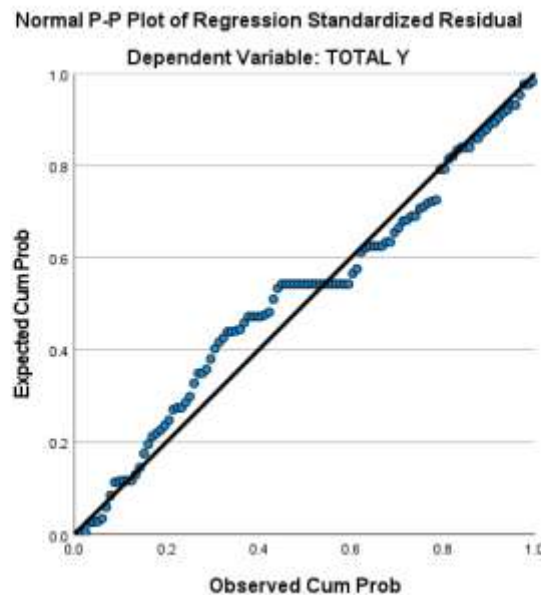
| Pertanyaan   | r hitung / pearson correlation | r tabel (taraf sig5%) | Keterangan   |
|--|--------------------------------|-----------------------|--------------|
| <b>Variabel Komunikasi</b>   |                                |                       |              |
| Saya memahamai pesan-pesan yang disampaikan dengan baik  | 0,277                          | 0,187                 | <b>Valid</b> |
| Bahasa, istilah, dan gerakan tubuh yang saya gunakan dalam berkomunikasi agar lebih mudah dipahami.            | 0,333                          |                       |              |
| Saya merasa senang dan nyaman ketika berkomunikasi dengan rekan kerja saya.                                    | 0,364                          |                       |              |
| Proses komunikasi yang saya jalani sehari-hari berlangsung dengan sangat menyenangkan.                         | 0,366                          |                       |              |
| Komunikasi yang saya jalin dengan baik dapat memberikan semangat kerja.  | 0,281                          |                       |              |
| Komunikasi yang saya jalin dengan baik dapat menimbulkan rasa hormat terhadap sesama karyawan maupun atasan.   | 0,262                          |                       |              |
| Saya berkomunikasi dengan baik sehingga menciptakan hubungan yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan. | 0,412                          |                       |              |
| Komunikasi yang baik dengan rekan kerja membuat saya merasa nyaman.  | 0,407                          |                       |              |
| Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan instruksi   | 0,334                          |                       |              |
| Saya merasa langsung mengerjakan pekerjaan yang diinstruksikan.  | 0,362                          |                       |              |
| <b>Variabel Stres Kerja</b>  |                                |                       |              |

|  |       |       |              |
|--|-------|-------|--------------|
| Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga dapat menimbulkan stres kerja.  | 0,294 | 0,187 | <b>Valid</b> |
| Saya merasa waktu penyelesaian (deadline) pekerjaan yang singkat sehingga dapat menimbulkan stres kerja.                                     | 0,399 |       |              |
| Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan dapat menimbulkan stres kerja.                               | 0,439 |       |              |
| Saya sering mengerjakan tugas yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan utama sehingga dapat menimbulkan stres kerja.                      | 0,260 |       |              |
| Sering terjadinya konflik antar rekan kerja maupun dengan atasan yang dapat menimbulkan stres kerja.   | 0,349 |       |              |
| Saya merasa tidak mampu bekerja dengan optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain.   | 0,228 |       |              |
| Adanya hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang baik dapat membuat karyawan stres kerja.  | 0,425 |       |              |
| Rekan kerja secara garis vertical struktur organisasi tidak mudah untuk diajak kerja sama sehingga dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja. | 0,325 |       |              |
| Pekerjaan yang tidak dihargai oleh perusahaan / atasan dapat menyebabkan turunnya semangat kerja.  | 0,300 |       |              |
| Saya merasa senang ketika atasan selalu memperhatikan kondisi pegawainya.  | 0,397 |       |              |
| <b>Variabel Lingkungan Kerja</b>   |       |       |              |
| Penerangan didalam ruang kerja saya sudah cukup baik.  | 0,536 | 0,187 | <b>Valid</b> |
| Pemilihan warna ruang kerja saya sudah cukup baik.   | 0,336 |       |              |
| Temperatur ruang kerja saya sudah cukup baik.  | 0,316 |       |              |
| Kualitas udara disekitar tempat saya bekerja cukup baik.   | 0,392 |       |              |
| Tempat kerja saya jauh dari suara bising sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.  | 0,356 |       |              |
| Suasana tempat kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.  | 0,352 |       |              |
| Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.  | 0,305 |       |              |

|  |       |       |              |
|--|-------|-------|--------------|
| Hubungan yang harmonis terjalin dengan sesama rekan kerja.   | 0,368 |       |              |
| Hubungan antar atasan terjalin harmonis.   | 0,449 |       |              |
| Penataan ruang kerja saya sudah cukup baik.  | 0,472 |       |              |
| <b>Variabel Kinerja Karyawan</b>   |       |       |              |
| Saya mampu membuat keputusan dan solusi alternatif yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. | 0,393 |       |              |
| Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.   | 0,549 |       |              |
| Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.   | 0,501 |       |              |
| Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.                                   | 0,403 |       |              |
| saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.  | 0,500 |       |              |
| Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan.  | 0,398 |       |              |
| Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.                          | 0,597 | 0,187 | <b>Valid</b> |
| Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.                                   | 0,600 |       |              |
| Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.  | 0,562 |       |              |
| Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.  | 0,471 |       |              |

## Uji Normalitas

**Gambar 1. Grafik P-P Plot**



Berdasarkan gambar 1 di atas, maka dapat dilihat bahwa adanya titik-titik data yang menabur di dekat garis diagonal, penyebaran titik-titik data mengikuti garis diagonal, serta terletak didekat garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa **bentuk regresi yang terdapat dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas** berdasarkan pada analisis diagram histogram serta normal probability plot.

## Uji Multikolinearitas

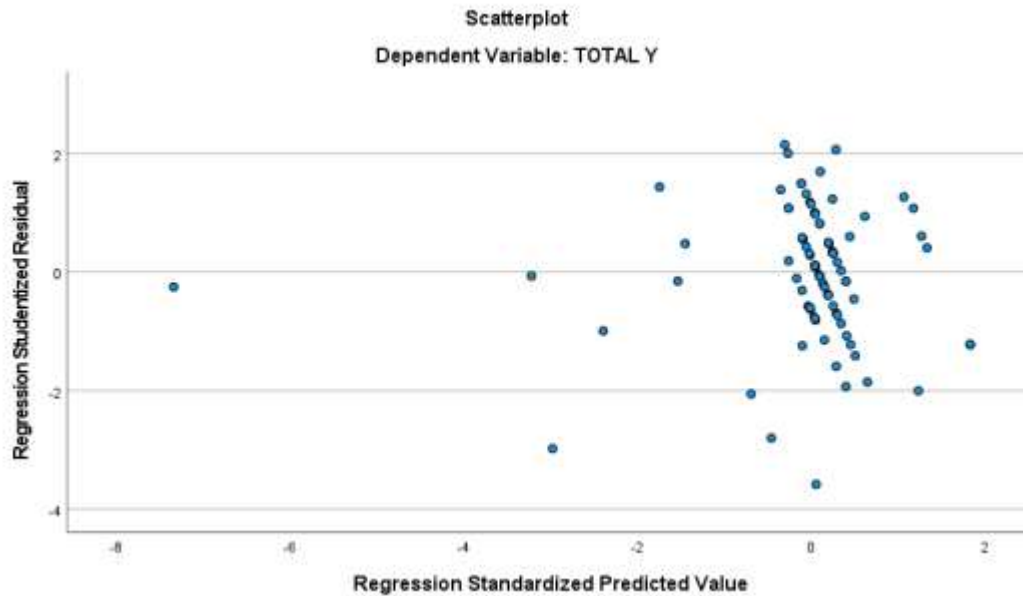
**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |       | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  | Tolerance               | VIF   |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |                         |       |
| 1     | (Constant) | -13.378                     | 1.806      |                           | -7.406 | <,001 |                         |       |
|       | TOTAL X1   | .200                        | .072       | .152                      | 2.765  | .007  | .270                    | 3.700 |
|       | TOTAL X2   | .560                        | .068       | .427                      | 8.220  | <,001 | .302                    | 3.310 |
|       | TOTAL X3   | .534                        | .078       | .435                      | 6.836  | <,001 | .202                    | 4.956 |

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari nilai Tolerance > 0,10, yaitu sebesar 0,270 > 0,10 untuk variabel Komunikasi, 0,302 untuk variabel Stres Kerja, dan 0,202 untuk variabel Lingkungan Kerja. Untuk nilai VIF < 10, untuk variabel Komunikasi (X1) sebesar 3,700 < 10, untuk variabel Stres Kerja (X2) sebesar 3,310 < 10, untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 4,956 < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dan dependen.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Scatterplot**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas grafik Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda**

|       |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |       |
| Model |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig.  |
| 1     | (Constant)       | -13.378                     | 1.806      |                           | -7.406 | <,001 |
|       | Komunikasi       | .200                        | .072       | .152                      | 2.765  | .007  |
|       | Stres Kerja      | .560                        | .068       | .427                      | 8.220  | <,001 |
|       | Lingkungan Kerja | .534                        | .078       | .435                      | 6.836  | <,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adapun persamaan yang dapat dilihat dari tabel analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -13,378 + 0,200X1 + 0,560X2 + 0,534X3 + e$$

Maka kesimpulan yang diperoleh yaitu :

1. Nilai *Constant* -13,378 yaitu mengartikan bahwa jika variabel bebas (Komunikasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja ) bernilai 0 maka kinerja karyawan pasti bernilai -13,378.
2. Koefisien regresi pada variabel X1 (Komunikasi) yaitu 0,200, setiap adanya peningkatan 1 persen pada variabel X1 (Komunikasi), maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,200. Sebaliknya, jika ada penurunan 1 persen pada variabel X1 (Komunikasi) maka akan terjadi penurunan pada Kinerja karyawan sebesar 0,200 pula.
3. Koefisien regresi pada variabel X2 (Stress Kerja) yaitu 0,560, setiap adanya peningkatan 1 persen pada variabel X2 (Stres kerja), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,560. Sebaliknya, jika ada penurunan 1 persen pada variabel X2 (Stres Kerja) maka akan terjadi penurunan pada kinerja Karyawan sebesar 0,560 pula
4. Koefisien regresi pada variabel X3 (Lingkungan Kerja) yaitu 0,534, setiap adanya peningkatan 1 persen pada variabel X3 (Lingkjungan Kerja), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,534. Sebaliknya, jika ada penurunan 1 persen pada variabel X3 (Lingkungan Kerja) maka akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,534 pula.

## Korelasi Berganda

**Tabel 6. Korelasi Berganda**

|                  |                     | Komunikasi | Stres Kerja | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan |
|------------------|---------------------|------------|-------------|------------------|------------------|
| Komunikasi       | Pearson Correlation | 1          | .761**      | .848**           | .846**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |            | <,001       | <,001            | <,001            |
|                  | N                   | 110        | 110         | 110              | 110              |
| Stres Kerja      | Pearson Correlation | .761**     | 1           | .828**           | .903**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | <,001      |             | <,001            | <,001            |
|                  | N                   | 110        | 110         | 110              | 110              |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | .848**     | .828**      | 1                | .918**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | <,001      | <,001       |                  | <,001            |
|                  | N                   | 110        | 110         | 110              | 110              |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .846**     | .903**      | .918**           | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | <,001      | <,001       | <,001            |                  |
|                  | N                   | 110        | 110         | 110              | 110              |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Besarnya pengaruh Komunikasi yaitu variabel (X1) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasinya yaitu 0,846 yang dimana mendekati angka 1 dan  $> 0,05$ . Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat dan positif antara Komunikasi dan kinerja karyawan.

2. Besarnya pengaruh Stres kerja yaitu variabel (X2) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasinya yaitu 0,903 yang dimana mendekati angka 1 dan  $> 0,05$ . Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat dan positif antara Stres kerja dan kinerja karyawan.
3. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja yaitu variabel (X3) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasinya yaitu 0,918 yang dimana mendekati angka 1 dan  $> 0,05$ . Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat dan positif antara Lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui berdasarkan angka probabilitas (Sig) nya. Jika nilai Sig  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh signifikan. Berdasarkan tabel IV.60 *Correlations* diatas, dapat dilihat bahwa semua nilai sig nya sebesar  $< 0,001$  yang dimana  $< 0,05$ . Maka, terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .956 <sup>a</sup> | .913     | .911              | 1.130                      |

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

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui Nilai R sebesar 0.956, nilai R Square sebesar 0.913 dan nilai Adjust R Square sebesar 0.911. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 91,3% terhadap kinerja karyawan, dan sebesar 8,7% dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian dan tidak dibahas pada pembahasan penelitian ini.

**Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 8. Uji t (Uji Parsial)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | t      | Sig.  |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Coefficients |        |       |
| 1     | (Constant)       | -13.378                     | 1.806      |              | -7.406 | <,001 |
|       | Komunikasi       | .200                        | .072       | .152         | 2.765  | .007  |
|       | Stres Kerja      | .560                        | .068       | .427         | 8.220  | <,001 |
|       | Lingkungan Kerja | .534                        | .078       | .435         | 6.836  | <,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung yaitu 2.765 > t tabel 1,659, dan sig 0,007 yang dimana < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga artinya pengaruh yang signifikan dari variabel komunikasi terhadap Kinerja karyawan.
2. Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung yaitu ,8,220 > t tabel 1,659 dan sig < 0,001 yang dimana < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga artinya pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung yaitu 6,836 > t tabel 1,659 dan sig < 0,001 yang dimana < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga artinya pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 9. Uji F (Uji Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |         |                    |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|--------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.               |
| 1                  | Regression | 1429.256       | 3   | 476.419     | 372.874 | <,001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 135.435        | 106 | 1.278       |         |                    |
|                    | Total      | 1564.691       | 109 |             |         |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel IV.65 diatas, dapat diketahui nilai Fhitung yaitu sebesar 372.874 dengan tingkat signifikansi sebesar < 0,001 yang dimana < 0,05. Maka, disimpulkan nilai Fhitung 372.874 > Ftabel 2,69 dengan tingkat signifikansi < 0,001 < 0,05. Dari hasil uji F (simultan) yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri

dari Komunikasi (X1), Stres kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### IV. KESIMPULAN

**1. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Dibuktikan berdasarkan hasil nilai nilai t hitung yaitu  $2.765 < t$  tabel  $1,659$ , dan sig  $0,007$  yang dimana  $> 0,05$ , Artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan relevan antara variabel Komunikasi (X1) dan variabel kinerja karyawan(Y).

**2. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Dibuktikan berdasarkan hasil nilai thitung  $8.220 > t$  tabel  $1,659$  dan sig  $< 0,001$  yang dimana  $< 0,05$  Artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan relevan antara variabel Stres kerja (X2) dan variabel kinerja Karyawan (Y).

**3. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y)**

Dibuktikan berdasarkan hasil nilai thitung yaitu  $6.836 > t$  tabel  $1,659$  dan sig  $< 0,001$  yang dimana  $< 0,05$ . Artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan relevan antara variabel pengalaman kerja (X3) dan variabel kinerja Karyawan (Y).

**4. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Komunikasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara bersamaan terhadap kinerja Karyawan (Y).**

Dapat diketahui nilai Fhitung yaitu  $372.874$  Maka, disimpulkan nilai Fhitung  $372.874 > F$  tabel  $2,69$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,001 < 0,05$ . Dari hasil uji F (simultan) yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**5. Besar nya pengaruh antara Komunikasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara bersamaan terhadap kinerja Karyawan (Y)**

Bedasarkan uji koefisian derteminasi R Square disebut juga koefisiensi pemastian. Perihal ini berarti besarnya akibat pengaruh Komunikasi , Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan ( $91,3\%$ ) sedangkan sisanya ( $100\% - 91,3\% = 8,7\%$ )  $8,7\%$  di pengaruhi variabel lainya.

Bedasarkan uji koefisian derteminasi parsial variabel Komunikasi (X1) sebesar  $0,715$  atau  $71,5\%$  , Stres Kerja (X2) sebesar  $0,815$  atau  $81,5\%$  & , Lingkungan kerja (X3) sebesar  $0,842$  atau  $84,2\%$  berpangaruh ke variabel kinerja karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

### V. BIBLIOGRAPHY

- aku, a., & buku, b. (2017). title is short. *Journal of Dummy*, 1(1), 1-10.
- Dinda, R., Qomari, N., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo. *Benchmark*, 2(1), 70-80. doi:<https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i1.223>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN : Jurnal Manajemen*, 1(4), 553-562.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Pratana, F., & Sutisna, N. (2022). Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Reward terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gabri Indo Italy. *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis*, 2(2). Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1604>
- Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infotama Teknologi Indonesia. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1).