

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV SELAMAT JAYA

Juliani¹, May Handri², Shamir Hasyim Syarif³

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI Medan

E-mail: ¹julianilub@gmail.com, ²handrimay76@gmail.com, ³shamir.hasyim@gmail.com,

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Selamat Jaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yang digunakan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data pengujian statistik. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 50 karyawan. Instrumen yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t secara parsial, uji F secara simultan dan uji determinasi. Hasil penelitian dari uji regresi linear berganda yaitu $Y = 7,212 + 0,202X_1 + 0,733 X_2 - 0,101X_3 + e$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Selamat Jaya, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Selamat Jaya, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan CV Selamat Jaya dan secara simultan motivasi, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Selamat Jaya.

Kata kunci: Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, communication and work stress on the performance of CV Selamat Jaya employees. The method used in this research is descriptive quantitative method which is carried out through data collection using questionnaires and statistical test data analysis. The sample taken is the entire population in this study, amounting to 50 employees. The instruments used are validity and reliability tests. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis. The hypothesis test used is a partial t test, a simultaneous F test and a determination test. The results of the multiple linear regression test are $Y = 7.212 + 0.202X_1 + 0.733 X_2 - 0.101X_3 + e$. The results show that partially motivation affects the performance of CV Selamat Jaya employees, communication affects the performance of CV Selamat Jaya employees, work stress has a negative effect on employee performance at CV Selamat Jaya, and simultaneously motivation, communication and work stress affect employee performance at CV Selamat Jaya.

Key words: Motivation, Communication, Job Stress, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

CV. Selamat Jaya adalah sebuah usaha yang bergerak dalam bidang usaha dagang Distributor Keramik dan berlokasi di jalan Madong Lubis No. 129 C-D Medan, memiliki 50 karyawan yang terbagi dalam bagian, yaitu: sales, accounting, kasir, pajak, admin kantor, mandor gudang, admin gudang, supir, staff gudang, dan cleaning service. Usaha keramik ini bermerk IKAD, yang bermacam-macam ukuran, dan model keramik. Keramik ini dipasarkan ke toko keramik yang ada di Medan dan langsung diantarkan ke toko tersebut sedangkan luar kota dikirim melalui ekspedisi yang telah konsumen tetapkan.

Menurut Wibowo (2014:70) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Untuk mengetahui kinerja karyawan CV. Selamat Jaya dapat dilihat dari keandalan atau tingkat kecakapan karyawan terhadap tugas masing-masing seperti jadwal piket kebersihan yang perlu diperhatikan setiap hari dan bergiliran, terkadang tidak diperhatikan atau ada inisiatif sendiri untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, dan harus diingati giliran jadwal siapa yang bertugas piket. Hal ini menyebabkan kurangnya kepedulian

kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap lingkungan sekitar apa yang harus dilakukan setiap harinya dan kewajiban yang telah ditetapkan. Maka dari itu jika karyawan tidak melakukan jadwal piket yang telah ditentukan perusahaan, akan dipotong dari uang kerajinan yang diterima tiap bulan.

Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan, dimana perusahaan tidak hanya memerlukan penghematan, untuk dapat mampu mencapai sasaran, tetapi juga perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target yang diinginkan. Secara tidak langsung nilai kinerja berpengaruh terhadap citra perusahaan dalam kegiatan suatu perusahaan, semakin baik kinerja karyawan terhadap suatu perusahaan maka akan membantu keberhasilan terhadap perusahaan. Berikut data penjualan keramik dari bulan Januari – Desember 2021 yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Pembelian dan Penjualan Tahun 2021 (dalam Rupiah)

Bulan	Total Pembelian	Total Penjualan	% Keuntungan
Januari	1.002.173.661	2.592.244.000	2,58%
Februari	975.911.450	1.904.327.000	1,95%
Maret	1.076.389.901	2.153.168.000	2,00%
April	1.144.607.457	2.000.931.000	1,74%
Mei	1.098.714.628	2.036.463.750	1,85%
Juni	1.066.685.503	1.950.910.000	1,82%
Juli	980.605.821	1.693.446.600	1,72%
Agustus	1.094.338.964	1.761.700.500	1,60%
September	1.795.817.986	2.732.736.400	1,52%
Oktober	1.064.934.677	1.592.289.100	1,49%
November	1.191.839.435	1.729.491.400	1,45%
Desember	1.457.513.497	1.980.516.000	1,35%

Sumber: CV. Selamat Jaya, (2021)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa penjualan tahun 2021 dari bulan Januari dimana persentase keuntungan penjualan dari 2,58% menurun dan tidak stabil persentase keuntungannya, pada bulan Juli persentase keuntungan penjualan mulai menurun secara terus menerus dari 1,72% sampai pada akhir tahun yang mencapai 1,35%. Total penjualan paling menurun bisa dilihat pada bulan Oktober, Juli, November, dan Agustus hal ini disebabkan karena kualitas produk yang menurun, pemberian diskon harga yang kurang menarik, karyawan bekerja kurang efektif, dan pelayanan yang kurang memuaskan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas karyawan sehingga perusahaan harus memotivasi karyawan agar meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan dalam produk yang ditawarkan.

2. TINJAUAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2011;5), menyatakan bahwa: “Manajemen sumberdaya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Malayu S.P Hasibuan (2012:1) mengemukakan bahwa: ”Manajemen Sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat” Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:2) mengatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”. Berdasarkan beberapa

definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh dan memberikan kompensasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Motivasi

Dimana (Donni Junni Priansa, 2014:171) berpendapat, motivasi seseorang lahir dari unsur ekstrinsik yang dapat berpengaruh terhadap sifat dan “*attitude*” individu. Motivasi sifatnya bisa bersumber dari luar yang memberikan gambaran bagaimana motivasi dapat diberlakukan di perusahaan itu, bentuk motivasi itu akan sangat memberi pengaruh bagi perusahaan bisa membangun jiwa semangat dalam bekerja. Motivasi diimplementasi langsung ke karyawan agar memberikan pengaruh yang baik dalam kehidupan kerja perusahaan itu sendiri. Hal ini senada dengan ungkapan (Sudarmanto, 2014:171), motivasi kerja bisa dijadikan upaya atau usaha seseorang dalam penggapaian tujuan organisasi yang harus diiringi dengan terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan individunya. Motivasi dalam berkerja dilakukan saat karyawan ada semangat yang tinggi untuk melakukan tugas kerja dengan kondisi kemampuan yang stabil agar kebutuhan yang ditugaskan tercapai. Atasan tidak harus memiliki ekspektasi yang berlebihan kepada karyawan itu sendiri dikarenakan karyawan bisa mempunyai kelebihan dan kekurangan yang berbeda-beda.

Sedangkan, menurut (Veithzal Rivai, 2013:837) “motivasi merupakan rangkaian nilai baik yang dapat membuat seseorang tergugah untuk mencapai tujuannya. Selain nilai-nilai kebaikan, terdapat unsur dari sifat dan sikap seseorang juga bisa memberi semangat melakukan pekerjaan. Sikap ini mungkin bersifat tidak terlihat tapi memberikan suatu pengaruh untuk orang bisa melakukan sesuatu. Serangkaian sikap yang dimiliki atasan bisa mempengaruhi individu dalam perusahaan karena sifat motivasi ini yang susah untuk terlihat sifatnya. Tujuan yang dimiliki perusahaan harus bisa memberikan dorongan dalam bentuk semangat yang baik agar dapat termotivasi. Motivasi juga bersifat menjalankan untuk diri individu untuk dapat menjalankan kerjasama dengan tim secara efektif terintegrasi dengan sedaya upaya dirinya sebagai karyawan itu sendiri (Hasibuan, 2016:142). Motivasi dapat pula diartikan sebagai aktifitas individu yang dibangun dari dalam diri. Motivasi ini bersifat aktifitas dimulai dalam diri lalu di akhiri bagaimana kita menempatkannya bahkan menerapkannya. Motivasi di dalam perusahaan bukan berdiam diri dan melihat kemajuan perusahaan tersebut, tetapi juga harus bersifat aktif dan diakhiri dengan apa yang harus dilakukan. Aktifitas yang bermotivasi seperti family day untuk atasan dan karyawan lebih mengenal satu sama lain dan berpiknik bersama menceritakan apa kekurangan dan kelebihan yang ada di perusahaan. (Mangkunegara, 2015:93). (Darojat, 2015:187) berpendapat bahwa motivasi adalah bagian dari suatu proses psikologis seseorang yang berkombinasi dengan beberapa faktor luar dengan dalam dari orang tersebut yaitu sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan.

Komunikasi

Komunikasi ialah rangkaian yang menghubungkan berbagai komponen - komponen dari organisasi bersama sehingga terciptanya komunikasi yang efektif. Komunikasi ini berasal dari kata latin *communis* yang memiliki makna bersama. Seorang komunikator atau pengirim pesan antar dua orang/lebih berusaha mencari kebersamaan dari penerima pesan. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dipahami secara bersama. (Mulyana, 2014:46). Menurut (Tommy, 2016:6) menyatakan bahwa “Komunikasi ialah hubungan antar pribadi dengan menggunakan sistem karakter kemampuan seseorang menggunakan kata dengan baik, yaitu sistem simbol verbal dan non verbal”.

Stress Kerja

Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan –tuntutan dari pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkuprawira, 2013:121) berpendapat, pengertian kinerja merupakan suatu keadaan dimana suatu individu atau kelompok bersedia beraktifitas yang menghasilkan barang produksi atau jasa dengan komitmen dan tujuan yang harus dicapai bersama. Karena dari hasil kinerja dapat dilihat seberapa besar suatu potensi atau kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja kepada mereka. Kinerja sekelompok tim atau perorangan kinerja juga bisa terlihat saat apa yang bisa dikerjakan dapat selesai. Kinerja ini yang dapat diukur sesuai memiliki kesepakatan yang telah di tetapkan untuk menghasilkan segala proses yang dibuat tercapai dengan baik. Kinerja di perusahaan sangat diukur dengan kemampuan karyawan itu sendiri, perusahaan yang menentukan standar bagi kemajuan perusahaan untuk berkembang, Kinerja mempunyai arti suatu perjalanan yang diukur menggunakan jangka waktu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan bersama. (Edison, 2016:190).

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), 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 instrumen penelitian pada CV. Selamat Jaya. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2017:35). Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada pada CV. Selamat Jaya yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari sales, accounting, kasir, pajak, admin kantor, mandor gudang, admin gudang, supir, staff gudang, dan cleaning service.

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus Regresi Linier Berganda menurut Sugiyono (2017:36).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana, Y: Kinerja Karyawan, a: Konstanta, b: Koefisien regresi variabel, Motivasi Kerja, X1: Motivasi Kerja, b2: Koefisien regresi variabel Komunikasi, X2: Komunikasi, b3: Koefisien regresi variabel Stres Kerja, X3: Stres Kerja, e: Standart Error (tingkat kesalahan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji t dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas, Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres kerja (X_3) apakah secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Selamat Jaya. Nilai t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan software SPSS 26,0 for Windows, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = $df = n - k$ ($n =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel

keseluruhan) yaitu $df = 50 - 4 = 46$. Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah sehingga t_{tabel} yang digunakan adalah 5% atau $t_{5\%} (46) = 2,01290$.

Tabel 4.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	7,212	3,844		1,876	,067
	MOTIVASI	,202	,079	,161	2,569	,014
	KOMUNIKASI	,733	,054	,858	13,613	,000
	STRES.KERJA	-,101	,050	-,122	-2,022	,049

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Uji F (Uji serempak) dilakukan untuk melihat secara simultan variabel Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada CV Selamat Jaya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1089,687	3	363,229	80,790	,000 ^b
	Residual	206,813	46	4,496		
	Total	1296,500	49			

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Berdasarkan diatas bahwa nilai F_{hitung} sebesar 80,790 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} dicari pada tabel F dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 46$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,81 dengan hasil tersebut dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan yang lebih kecil dari pada 0,05 maka hasil penelitian ini menyatakan H_4 diterima dengan kesimpulan adalah secara simultan variabel Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Selamat Jaya. Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Selamat Jaya, maka dilakukan uji determinasi dengan menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Hasil Keofisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,840	,830	2,12036

a. Predictors: (Constant), STRES.KERJA, MOTIVASI, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Maka dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi menggunakan nilai *Adjusted R Square*, karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Berdasarkan Tabel 4.19, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* = 0,830. Dengan demikian besarnya pengaruh Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,830 (83%), sedangkan sisanya 17 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain

Pembahasan Penelitian

Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai pada t_{hitung} variabel Motivasi adalah 2,569 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,014 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,569 > 2,01290$) yang berarti bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Selamat Jaya. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan diberikannya motivasi yang baik kepada karyawan maka tentu saja karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga karyawan dapat lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan menimbulkan kinerja karyawan yang lebih maksimal,

Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai pada t_{hitung} variabel Komunikasi adalah 13,613 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_2 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,613 > 2,01290$) yang berarti bahwa secara parsial variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Selamat Jaya. Komunikasi dalam setiap gerak langkah organisasi mempunyai peranan dominan, terutama berlaku dalam masalah efektivitas organisasi. proses komunikasi dapat diartikan sebagai transfer informasi atau pesan dari pengirim sebagai komunikator dan kepada penerima pesan sebagai komunikan. Proses komunikasi tersebut bertujuan untuk mencapai saling pengertian antara kedua belah pihak. Melalui proses komunikasi akan ada reaksi atau umpan balik sangat dibutuhkan, apabila karyawan mampu menyerap arahan yang disampaikan melalui komunikasi yang baik tentu saja karyawan akan mampu bekerja dengan baik.

Stres kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai pada t_{hitung} variabel Stres kerja adalah -2,022 berpengaruh negatif dan signifikan sebesar 0,049 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_3 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,022 > -2,01290$) yang berarti bahwa secara parsial variabel Stres kerja (X_3) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Selamat Jaya. Stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan semakin karyawan stress dalam bekerja maka karyawan tidak bisa bekerja dengan optimal, penyebab stress kerja biasanya dikarenakan lingkungan tempat kerja yang kurang begitu nyaman dan hubungan antara sesama rekan kerja yang kurang harmonis, jika hubungan antara sesama rekan kerja sudah terjalin harmonis dan didukung lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan semakin menikmati pekerjaannya.

Motivasi, Komunikasi dan Stres kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F (simultan) juga membuktikan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 80,790 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} dicari pada tabel F dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 46$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,81 dengan hasil tersebut dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan yang lebih kecil dari pada 0,05 maka hasil penelitian ini menyatakan H_4 diterima dengan kesimpulan adalah secara simultan variabel Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres

kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Selamat Jaya, Dengan dilakukannya motivasi yang baik serta didukung dengan penyampaian komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan, karyawan menjadi tidak stres dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat berdampak kepada kinerja karyawan yang baik, karyawan pasti akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan baik. Hasil penelitian dari Nina Shabrina, Darmadi, dan Ratna Sari dengan judul Pengaruh Motivasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Muslim Galeri Indonesia lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai regresi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan, sebagai berikut, yaitu, motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi, komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Selamat Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arifin, J. 2017. *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arini, *Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pakta Karya. e-jurnal riset manajemen. Universitas Islam Malang*.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arumsari, S.S. Dkk. 2019. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan*. Jurnal sains ekonomi dan perbankan syariah vol 9, nomor 1, Juli 2019.
- Aw Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bagaswara, W.B. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Syariah Yogyakarta*. [Skripsi]. Yogyakarta (ID) : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Darojat, Achmad Tubagus. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Dewi, K.P. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Surakarta*. [Skripsi]. Surakarta (ID): Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Dwihasrianti, V. 2020, *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Samudera Indonesia Tbk*. [Skripsi]. Batu Ampar (ID) : Universitas Putera Batam.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gaol, L.G.I.J. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa*. [Skripsi]. Tanjung Morawa (ID) : Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, H.Z. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*. [Skripsi]. Padang Lawas (ID): Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Julaika, S. 2017. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo*. [Skripsi]. Kabupaten Ponorogo (ID): Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Kholifah, K.J. Dkk. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. X cabang kota Malang*. e-jurnal riset manajemen. Universitas Malang.
- Laksono, R.B. Dkk. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. BAJ (Behavioral Accounting Journal) Vol. 4, No. 1, Juni 2021*.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayla Hubeis. 2013. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta
- Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Mirza, D. F. Dkk. 2020. *Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Media Internusa Medan*. Jurnal Ilmiah Methonomi. Volume 6 Nomor 2
- Moheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Novita, M. D. Dkk. 2020. *Pengaruh Keterampilan, Stres Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Merak Jaya Beton di Kabupaten Mojokerto*. Jurnal Bisnis dan Manajemen.
- Onsardi, S. 2020, *Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Management and Bussines (JOMB).
- Permana, A. 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Mancur Surakarta*. [Skripsi]. Surakarta (ID) : Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Pratiwi, I. S. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Museum Rahmat Gallery Medan*. [Skripsi]. Medan (ID): Universitas Sumatera Utara.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Purwandani, V. Dkk. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya*. e-jurnal riset manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Puspitasari, A. Dkk. 2018. *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun*. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 1, No. 1 (2018).
- Retnani, D.B. 2016. *Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. [Skripsi]. Kabupaten Madiun (ID): Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Saputra, P.P.M. Dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. e-jurnal manajemen.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber, 2013, *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, B. Dkk. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMP Negeri 1 Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman*. Journal of Business and Management 2021.
- Shabrina, N. Dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia*. Jurnal Madani.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service
- Tommy Suprpto, MS. 2016. *Pengantar teori dan manajemen komunikasi*. Yogyakarta: Medpress.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers