

Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Abdul Parmansyah ^{1*}
abdulparmansyah21@gmail.com¹

¹Program Studi Manajemen, STIE Wira Bhakti Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Enseval Megatrading. Secara khusus, penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh dominan dari motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi. Sampel penelitian terdiri dari total 30 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dikenal dengan istilah sensus sampling dimana setiap anggota populasi dimasukkan dalam sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi, komunikasi, dan stres kerja, meskipun tidak signifikan secara statistik dalam hal dampaknya terhadap kinerja karyawan. Implementasi yang tidak memadai dari ketiga variabel independen, yaitu motivasi, komunikasi, dan stres kerja, sebagian besar berkontribusi pada temuan, yang menunjukkan dampak yang menguntungkan namun secara statistik tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Enseval Megatrading.

Kata Kunci: Motivasi; Komunikasi; Stres Kerja ; Kinerja Karyawan.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pencapaian tujuan organisasi secara inheren terkait dengan keterlibatan sumber daya manusia dalam semua proses penting. Dalam konteks organisasi, manusia sangat penting dalam memfasilitasi kemajuan dan meningkatkan produksi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki tenaga kerja yang dilengkapi dengan informasi, keterampilan, dan tanggung jawab yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif, sehingga memfasilitasi peningkatan kinerja karyawan (Coenraad, 2016). Karyawan pada dasarnya adalah individu sosial yang berfungsi sebagai sumber daya utama organisasi. Individu di dalam organisasi memiliki kapasitas untuk menjalankan berbagai peran, seperti perencana, pelaksana, dan pengontrol, yang secara aktif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini disebabkan oleh kemampuan bersosialisasi yang melekat pada diri mereka, karena setiap orang memiliki proses kognitif, kondisi emosional, dan aspirasi pribadi yang secara signifikan dapat membentuk sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Sikap individu akan secara dramatis memengaruhi kinerja mereka, yang mencerminkan dedikasi dan semangat mereka. Pencapaian tujuan organisasi merupakan elemen penting yang secara substansial meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Peningkatan ini berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang secara bersamaan. Menurut Handoko (2012), kinerja karyawan dapat dipahami sebagai evaluasi terhadap kapasitas karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara efektif. Menilai kinerja karyawan melibatkan pengukuran kemampuan mereka dalam memenuhi tolok ukur yang telah ditetapkan dan menciptakan hasil kerja yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Menurut Baba (2014), pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Tujuan ini dapat dicapai dengan pemahaman dan kesadaran yang komprehensif tentang berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai elemen telah diidentifikasi dalam literatur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek-aspek tersebut meliputi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, tekanan pekerjaan yang tinggi, stres yang berhubungan dengan pekerjaan, motivasi, insentif, pelatihan dan pendidikan, komunikasi, dan budaya organisasi (Mirza et al., 2020; Ogbogu, 2017). Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada tiga variabel spesifik: motivasi, komunikasi, dan stres kerja. Variabel-variabel ini diteliti untuk mengetahui dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Parashakti (2018), dampak motivasi karyawan terhadap tinggi rendahnya kinerja sangat signifikan di tempat kerja. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada motivasi karyawan untuk berkolaborasi demi kemajuan organisasi; sebaliknya, ketiadaan rangsangan tersebut akan menghambat pencapaian tujuan. Hal ini menjadi jaminan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019) dan Juniantara dan Riana (2015), ditemukan bahwa motivasi memiliki dampak yang penting dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) dan A. Sari dkk. (2020) melaporkan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi dan kinerja. Komunikasi yang efektif memainkan peran penting di dalam sebuah organisasi, karena segala bentuk kesalahpahaman atau salah tafsir dapat menyebabkan perpecahan, konflik, dan iklim yang tidak nyaman di tempat kerja. Beberapa penelitian (Hartati et al., 2020; Katidjan et al., 2017; Sukmawati et al., 2020) telah menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang menghasilkan dampak positif yang signifikan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fachrez (2019) dan Fudzah (2020), ditentukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara komunikasi dan kinerja. Stres adalah respon psikologis dan fisiologis yang ditandai dengan meningkatnya ketegangan dan ketidaknyamanan yang diakibatkan oleh berbagai faktor eksternal atau internal yang berdampak pada kesejahteraan individu (Robbins, 2010). Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang mengalami tekanan yang mempengaruhi perilaku, tekanan tersebut dapat berupa pekerjaan, masalah pribadi, tuntutan target, tekanan pimpinan, dan tekanan-tekanan lainnya. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari (2019) dan Utomo (2019), telah membuktikan bahwa stres kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian sebelumnya oleh Ahmad dkk. (2019) dan Polakitang dkk. (2019) menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara stres kerja dan kinerja.

Setiap orang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang memengaruhi tindakan mereka sehari-hari. Motivasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor internal dan lingkungan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013), motivasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan kekuatan yang kompleks yang memengaruhi individu untuk terlibat dalam perilaku tertentu. Selain itu, Ekundayo (2018) memiliki perspektif yang sama, menyatakan bahwa motivasi dapat dikonseptualisasikan sebagai proses multifaset yang memengaruhi tingkat usaha, arah perilaku, dan durasi usaha individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Salma (2016), motivasi dapat berupa keadaan yang menstimulasi kecenderungan individu untuk terlibat dalam tindakan tertentu untuk memenuhi aspirasi pribadi mereka. Motivasi, sebagai kekuatan pendorong dalam diri individu, memfasilitasi perwujudan perilaku yang bertujuan untuk mencapai kepuasan diri dalam suatu aktivitas tertentu. Kekuatan motivasi ini ditandai dengan orientasi yang positif, mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Haryani (2015), Maslow mengidentifikasi lima elemen yang mempengaruhi motivasi. Elemen-elemen tersebut adalah sebagai berikut: Tingkat kebutuhan pertama dalam hierarki Maslow adalah kebutuhan fisiologis. Kondisi fisiologis mencakup kebutuhan dasar kesejahteraan fisik seseorang, termasuk makanan, hidrasi, tempat tinggal, aktivitas seksual, istirahat, dan oksigenasi-Pentingnya Keamanan.

Setelah kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, mereka biasanya akan mengembangkan kebutuhan keamanan, yang meliputi keamanan fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan ketiadaan berbagai ancaman, termasuk namun tidak terbatas pada terorisme, penyakit, ketakutan, kecemasan, dan bencana alam-kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang. Setelah dua kondisi di atas terpenuhi, kebutuhan berikutnya akan rasa memiliki dan keterikatan akan muncul. Manusia memiliki kecenderungan bawaan untuk mencari persahabatan, membentuk hubungan yang intim, membangun keturunan, dan mempertahankan ikatan yang erat dengan unit-unit keluarganya. Pentingnya Rasa Hormat. Pentingnya Rasa Hormat. Setelah individu memenuhi tiga prasyarat di atas, mereka kemudian akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka akan pengakuan, termasuk penghargaan terhadap orang lain, status sosial, kemasyhuran, ketenaran, dan perhatian, dan yang terpenting adalah aktualisasi diri. Tingkat kebutuhan tertinggi berkaitan dengan aktualisasi diri. Kerinduan ini mencakup aspirasi yang gigih untuk mencapai kemampuan maksimal seseorang.

Teori harapan, seperti yang dikembangkan oleh Vroom dan dikutip oleh Hasibuan (2016), didasarkan pada tiga konsep dasar: harapan, nilai, dan instrumentalitas. Menurut kerangka teori ini, motivasi dapat dipahami sebagai hasil dari keinginan individu untuk mencapai tujuan tertentu dan keyakinan mereka akan kemungkinan bahwa tindakan mereka akan memberikan hasil yang diinginkan. Hal ini menyiratkan bahwa individu akan berusaha untuk mendapatkan sesuatu jika mereka menginginkannya dan memiliki kesempatan untuk melakukannya. Namun demikian, jika seseorang sangat menginginkan sesuatu, mereka akan termotivasi untuk mengejarnya. Namun, sebaliknya, ketika kemungkinan untuk mencapai hasil yang diinginkan sangat kecil, maka tingkat motivasi seseorang akan berkurang. Pemberian motivasi karyawan berfungsi sebagai sarana bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Seperti yang diuraikan oleh Kellner dkk. (2019), tujuan penerapan strategi motivasi adalah sebagai berikut: 1. Salah satu tujuan yang potensial adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 3. Memastikan terjaganya stabilitas staf di dalam organisasi. 4. Meningkatkan tindakan disiplin karyawan. 5. Mengoptimalkan proses penerimaan karyawan. 6. Tujuannya adalah untuk meningkatkan loyalitas, daya cipta, dan partisipasi karyawan. Salah satu bidang yang potensial untuk ditingkatkan adalah peningkatan kesejahteraan karyawan. Salah satu strategi yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan akuntabilitas karyawan adalah dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar di antara para individu terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. 10. Meningkatkan efektivitas penggunaan alat dan bahan baku.

H1: *Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

H2: *Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

H3: *Stress berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan yang berkerja di PT. Enseval Megatrading yang berjumlah 30 karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling sensus/jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini langsung diperoleh dari penelitian lapangan melalui pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Untuk hasil pengisian koesioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana setiap jawaban memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat

Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Definisi Operasional.

Variabel	Item	Indikator	Referensi
Motivasi (X1)	X1.1	Kebutuhan dan Penghargaan/ Prestasi terhadap kinerja karyawan	(Badrianto & Ekhsan, 2019; Ekundayo, 2018)
	X1.2	Kebutuhan aktualisasi diri karyawan	
	X1.3	Kebutuhan social karyawan	
	X1.4	Kebutuhan fisiologis	
	X1.5	Kebuhan akan keamanan dan keselamatan	
Komunikasi (X2)	X2.1	Pimpnan mengkomunikasikan hasil kerja terhadap karyawan	(Baba, 2014; Wijanarka, 2018)
	X2.2	Pimpinan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan terkait organisasi	
	X2.3	Komunikasi antar bagian didalam ruang lingkup kantor terjalin dengan baik	
	X2.4	Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang dalam memperoleh informasi	
	X2.5	Perbedaan divisi tidak menjadi pengahalang dalam memperoleh informasi	
Stress Kerja (X3)	X3.1	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan	(Ahmed & Ramzan, 2018; Saranani, 2015)
	X3.2	Mendapatkan pekerjaan yang selalu kerjar target untuk diselesaikan	
	X3.3	Tanggung jawab yang diberikan terlalu memberatkan	
	X3.4	Menunda-nunda pekerjaan karena waktu peyelesaian masih lama.	
	X3.5	Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi dianggap berat.	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Memilki skill yang dibutuhkan oleh perusahaan	(Ahmad et al., 2019; I. L. Sari et al., 2018)
	Y1.2	Memiliki disiplin waktu seperti tidak terlambat	
	Y1.3	Memilki kualitas kerja yang baik sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan	
	Y1.4	Mempunyai pengalaman yang lebih dan menguasai sesuai dengan bidangnya	
	Y1.5	Meyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu	

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tahap kedua yaitu uji instrumen data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Apabila r hitung $>$ tabel maka soal tersebut dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ tabel maka soal tersebut dikatakan tidak valid. Hasil pengujian disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrument	r-hitung	r-tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	X1.1	0.584	0.361	0.736	Valid dan reliable
	X1.2	0.669	0.361		Valid dan reliable
	X1.3	0.907	0.361		Valid dan reliable
	X1.4	0.754	0.361		Valid dan reliable
	X1.5	0.793	0.361		Valid dan reliable
X2	X2.1	0.772	0.361	0.738	Valid dan reliable
	X2.2	0.739	0.361		Valid dan reliable
	X2.3	0.778	0.361		Valid dan reliable
	X2.4	0.701	0.361		Valid dan reliable
	X2.5	0.512	0.361		Valid dan reliable
X3	X3.1	0.796	0.361	0.729	Valid dan reliable
	X3.2	0.431	0.361		Valid dan reliable
	X3.3	0.839	0.361		Valid dan reliable
	X3.4	0.823	0.361		Valid dan reliable
	X3.5	0.832	0.361		Valid dan reliable
Y	Y1.1	0.782	0.361	0.732	Valid dan reliable
	Y1.2	0.671	0.361		Valid dan reliable
	Y1.3	0.726	0.361		Valid dan reliable
	Y1.4	0.639	0.361		Valid dan reliable
	Y1.5	0.868	0.361		Valid dan reliable

Sumber: data diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2, hasil pengujian validitas atas ketiga variabel yakni motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, dengan 20 item pertanyaan maka semua ítem pertanyaan sudah valid, sebab memiliki nilai corrected item total correlation sudah di atas 0.05. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa semua ítem pertanyaan sudah andal (reliabel) sebab memiliki nilai cronbach's alpha if item deleted sudah diatas 0.60.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrumen penelitian, maka dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam melakukan pengujian dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda (multiplierregression), mengenai persamaan regresi dengan menggunakan SPSS Release 16 maka dapat disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.756	6.200		2.219	.036
	X1	.288	.325	.215	.886	.387
	X2	.028	.261	.027	.107	.954
	X3	.021	.129	.026	.163	.949

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 3, hasil pengolahan data regresi dengan menggunakan SPSS versi 16 maka persamaan regresinya dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 13.756 + 0.288X1 + 0.028X2 + 0.021X3$$

Dari hasil persamaan regresi maka dapat diberikan penjelasan bahwa $b_1 = 0.288$ hal ini dapat diartikan bahwa antara motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif, Kemudian $b_2 = 0.028$ yang dapat diartikan bahwa komunikasi (X_2) dengan kinerja karyawan berpengaruh positif, dan $b_3 = 0.021$ yang dapat diartikan bahwa stress kerja (X_3) dengan kinerja karyawan berpengaruh positif, Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karena motivasi kerja memiliki nilai Beta yang sudah distandardized koefisien yang terbesar jika dibandingkan dengan koefisien komunikasi dan stress kerja.

Kemudian akan disajikan hasil analisis korelasi berganda yang dapat dilihat melalui tabel 4:

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.224	0.058	-0.053	2.53447

a. Predictors: (Constant), (X_3), (X_2), (X_1)

b. Dependent Variable: (Y)

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4, hasil analisis korelasi berganda maka diperoleh angka R sebesar 0.224 hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel motivasi, komunikasi dan stress kerja terdapat hubungan yang erat dan positif terhadap kinerja karyawan sebab nilai R positif. Selanjutnya uji simultan digunakan untuk menguji apakah ketiga variabel bebas (motivasi, komunikasi, dan stress kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Uji ini menggunakan α 5%, dengan ketentuan, jika signifikan dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujian disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.841	3	2.614	0.407	.751 ^a
	Residual	167.065	26	6.426		
	Total	174.906	29			

a. Predictors: (Constant), (X_3), (X_2), (X_1)

b. Dependent Variable: (Y)

Sumber: Output SPSS

Dapat dilihat dari perbandingan nilai F hitung dan F tabel, dimana nilai F hitung 0.407 < F tabel 2.98, serta memiliki nilai sig 0.751 > 0.05, hal ini berarti bahwa motivasi, komunikasi dan stress kerja secara serempak tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk menguji sejauhmana pengaruh masing-masing variabel yakni motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji t (uji parsial) dengan menggunakan formulasi dan table 6:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.756	6.200		2.219	.036
	Motivasi	.288	.325	.215	.886	.387
	Komunikasi	.028	.261	.027	.107	.954
	Stress	.021	.129	.026	.163	.949

a. Dependent Variable: (Y)

Sumber: Output SPSS

Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_1 = 0.886 < \text{nilai } t_{\text{Tabel}} = 2.055$ dan nilai probability yakni $0.387 > \text{nilai standar } 0,05$, hal ini berarti bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_2 = 0.107 < \text{nilai } t_{\text{Tabel}} = 2.055$ dan nilai probability yakni $0.954 > \text{nilai standar } 0.05$, hal ini berarti pada komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_2 = 0.163 < \text{nilai } t_{\text{Tabel}} = 2.055$ dan nilai probability yakni $0,949 > \text{nilai standar } 0,05$, hal ini berarti pada stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Megatrading

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dari hasil analisis berdasarkan data yang diolah menggunakan spss 16 maka diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif secara nilai tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading. Adapun juga dikarenakan oleh jawaban dari responden yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, juga berdasarkan nilai mean dari 5 pernyataan dengan nilai paling besar yaitu pernyataan pertama yaitu kebutuhan penghargaan/ prestasi karyawan pada PT. Enseval Megatrading, dengan jawaban sangat setuju. Dari hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ismawati et al., 2017) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini upaya-upaya yang bisa dilakukan oleh PT. Enseval Megatrading dalam memotivasi karyawannya harus ditingkatkan sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat baik secara produktivitas dan kreativitas.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Megatrading

Komunikasi adalah hubungan antara satu atau lebih yang memiliki sebuah informasi/pesan yang ingin disampaikan dan memiliki arti/tujuan baik secara verbal atau non-verbal. Dari hasil analisis berdasarkan data yang diolah menggunakan spss 16 maka diketahui bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif secara nilai tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading. Adapun juga dikarenakan oleh jawaban dari responden yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, juga berdasarkan nilai mean dari 5 pernyataan dengan nilai paling besar yaitu pernyataan ketiga dan keempat yaitu komunikasi antar bagian dalam ruang lingkup kantor terjalin dengan baik, perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi. dengan jawaban sangat setuju. Dari hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa Komunikasi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijanarka, 2018) yang menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini upaya-upaya yang bisa dilakukan oleh PT. Enseval Megatrading, lebih meningkatkan kualitas komunikasi dan penyampaian informasi agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat lagi.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Megatrading

Stress Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi seseorang karyawan. Dari hasil analisis berdasarkan data yang diolah menggunakan spss 16 maka

diketahui bahwa stress kerja berpengaruh positif secara nilai tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading. Adapun juga dikarenakan oleh jawaban dari responden yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, juga berdasarkan nilai mean dari 5 pernyataan dengan nilai paling besar yaitu pernyataan kedua yaitu saya mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan, dengan jawaban setuju. Dari hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa stress kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono, 2017) yang menemukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini upaya-upaya yang bisa dilakukan oleh PT. Enseval Megatrading mengurangi sesuatu seperti tuntutan pekerjaan yang dapat menimbulkan tekanan berlebih terhadap karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu: 1. Berdasarkan hasil persamaan regresi maka dapat diartikan bahwa antara Motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, dimana semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Untuk variable Komunikasi (X2) dengan kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, dimana jika hubungan terjalin dengan baik antar sesama karyawan ataupun karyawan dan atasannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian Stres Kerja (X3) dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan. Dimana semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. 2. Dari hasil pengujian regresi maka diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja, hal ini disebabkan karena memiliki nilai probabilitas yang terkecil jika dibandingkan dengan variable Komunikasi dan Stres kerja, dimana semakin kecil nilai probabilitas maka pengaruhnya semakin besar terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut: 1. Disarankan agar perusahaan tetap memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan yang sesuai dengan teori motivasi Maslow atau sebisa mungkin untuk lebih ditingkatkan sehingga kinerja perusahaan akan lebih meningkat. 2. Disarankan agar perusahaan tetap menjaga keharmonisan dan kerja sama antar sesama karyawan atau atasan dengan lebih lagi agar terjalin hubungan yang baik dan suasana yang rukun dalam lingkungan kantor agar kinerja dapat meningkat lagi. 3. Disarankan agar perusahaan meminimalisir hal-hal yang dapat menyebabkan stres pada karyawan seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu serta penyebab-penyebab stres kerja lainnya, agar kinerja perusahaan tetap stabil atau lebih meningkat.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2018). Effects of job stress on employee's job performance a study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=34d2f367d6420ffaf84378f19781b0f4667fed6c>

- Baba, A. (2014). Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524–540. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/106>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1). <http://e-journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8>
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The influence of internal motivation and work environment on employee productivity. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1). <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/2>
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53–62., 9(2), 316–329. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i1.1790>
- Ekundayo, O. A. (2018). The impact of motivation on employee performance in selected insurance companies in Nigeria. *International Journal of African Development*, 5(1), 5. <https://scholarworks.wmich.edu/ijad/vol5/iss1/5/>
- Fachrez, H. (2019). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5273>
- Fudzah, N. (2020). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variable intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14121>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BFEE UGM.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnalnms/article/download/2542/1789>
- Haryani, S. S. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). Brawijaya University. <https://www.neliti.com/publications/86156/pengaruh-kompensasi-terhadap-motivasi-kerja-dan-kinerja-studi-pada-karyawan-pt-t>
- Hasibuan, J. S., & Silvyia, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147. <http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ismawati, I., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibagian produksi (studi kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(03). <https://core.ac.uk/download/pdf/229617570.pdf>
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/12082/11841>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241. <https://core.ac.uk/download/pdf/293653981.pdf>
- Kellner, A., Cafferkey, K., & Townsend, K. (2019). Ability, motivation and opportunity theory: a formula for employee performance? In *Elgar introduction to theories of human resources and employment relations*. Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcoll/9781786439000/9781786439000.00029.pdf>
- Kriyantono, R., & Sos, S. (2014). *Teknik praktis riset komunikasi*. Prenada Media.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior 10 th Edition*. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P., Dan Winong Rosari. Andi Yogyakarta.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mirza, D. F., Goretti, D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). Pengaruh komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. star media internusa medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 1–10. <http://www.methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/144>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational behavior: Human and organizational management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nines, N. P., & Oktarini, L. N. (2020). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap prestasi kerja karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 757–768. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i2.1366>
- Ogbogu, C. O. (2017). The effects of motivation on staff job performance: Evidences from the Lagos State Ministry of Environment, Nigeria. *Journal of Sustainable Development*, 10(2), 183–190. <https://pdfs.semanticscholar.org/1d3b/6cfc3e650519c5009a79ebd4bbc072e561ed.pdf>
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of motivation on employee performance: a study of alvanikoku federal college of education. *Sigma*, 1(1), 53–65. https://econpapers.repec.org/article/jfrjms111/v_3a9_3ay_3a2018_3ai_3a1_3ap_3a53-65.htm
- Parashakti, R. D., & Refahla, M. (2018). Effect of motivation and job stress on employee performance (case study of general support and marketing division and enterprise service division of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.). *European Journal of Business and Management*, 10(18), 51–57. http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_727843837017.pdf
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960>
- Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Hutama Sukses. *BENING*, 6(1), 180–189. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Robbins, S. P. (2010). *Organizational behavior*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Salma, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada Puskesmas di Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8). <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6756>
- Saranani, F. (2015). Role conflict and stress effect on the performance of employees working in public works department. *The International Journal of Engineering and Science*, 4(6), 1–10. <https://scholar.archive.org/work/cfsrzn2snveafja7vgoyaq5t7i/access/wayback/http://www.theijes.com:80/papers/v4-i6/Version-1/A046101010.pdf>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18638>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2722/1893>

- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>
- Veithzal, R., & Ella, J. S. (2009). *Human resource management, for companies from theory to practice*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, A. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero). Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta. https://eprints.uny.ac.id/47721/1/AldyPambudiWicaksono_12808141064.pdf
- Wijanarka, A. B. (2018). Pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Studi Kasus Pada Unit Pelayanan Teknis Kecamatan Panggang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 7. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/agrica/article/view/1059>