

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOOKMAN BERSAUDARA SURABAYA

(Arjun Surya BW¹) , (Dr. Estik Hari Prastiwi,SE,MM²)

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya; humas@untag-Sby.Ac.Id, +62-31-5931800

e-mail arjunsurya05@gmail.com estik@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to prove and analyze the influence of work motivation, communication and work stress variables partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Lookman Brothers Surabaya. This study uses primary data obtained from the results of respondents answer to the questionnaire given to employees of PT. Lookman Brothers Surabaya. with the total population used as many as 43 people (employees at PT. Lookman Bersaudara Surabaya) so that the number of samples used is a saturated sample, namely using all employees / population. And the tests in this study used descriptive analysis techniques, instrument tests (validity and reliability tests), classic assumption tests (normality tests and multicollinearity tests), multiple linear regression analysis, hypothesis testing techniques using SPSS 25 software.

Testing and data analysis using SPSS includes instrument testing, classical assumption testing, hypothesis testing and multiple linear analysis. the results of the validity test are all valid indicators. while the reliability test is all reliable. For the classic assumption test results, all the results meet the criteria, where the hypothesis test is the effect of work motivation on employee performance is not significant, the effect of communication on employee performance is significant and the effect of work stress on employee performance is not significant. The results of the multiple linear show the communication variables compared to work motivation and work stress. The coefficient analysis shows that the Adjusted R square of 0,484 influences the variables of work motivation (X1), communication (X2) and work stress (X3). Simultaneously the employee performance is 48.4%, the remaining 51.6% is influenced by other variables.

Keywords: *Work Motivation, Communication, Work Stress and Employee Performance*

Latar Belakang

Jasa ekspedisi atau pengiriman menjadi jasa yang berkembang sangat pesat di era globalisasi baik arus informasi serta kebutuhan konsumsi yang semakin tinggi, serta berkembangnya bisnis toko online atau *e-commerce* yang mengakibatkan peningkatan penggunaan jasa ekspedisi. Dimana perusahaan diuntut agar mau bersaing dan mempertahankan usahanya dikarenakan banyak perusahaan-perusahaan baru yang muncul

sebagai pesaing. Seperti perusahaan jasa pengiriman barang, dimana jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi saat ini semakin banyak diminati oleh semua kalangan masyarakat di Indonesia, terutama pada zaman yang canggih seperti saat ini.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai dari seseorang baik secara kuantitas maupun secara kualitas, dalam melaksanakan suatu tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di bebaskan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan. Menurut ((Tsauri 2014:12) kinerja karyawan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, baik dalam pemantauan atau peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan terhadap seseorang untuk melakukan kegiatan dengan efektif dan efisien sehingga mencapai kinerja yang ada didalamnya. Menurut (Agustini 2019:46) Motivasi adalah dimana agar setiap karyawan mau bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan merasa perusahaan akan memperhatikan kebutuhannya dengan menggunakan fungsi pemeliharaan karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Komunikasi adalah suatu interaksi yang dilakukan oleh atasan dan bawahan yang dimana hal yang dilakukan bagi banyak orang dalam kegiatan sehari-hari. Menurut (Mukmunin et al 2019:53) komunikasi adalah aliran informasi yang digunakan manusia untuk menyampaikan pesan niat satu sama lain, oleh karena itu tidak ada tindakan manusia kolaboratif yang dapat terjadi tanpanya.

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki beban pekerjaan yang dapat memberikan efek yang kurang baik bagi para karyawan ataupun individu. Menurut (Sartika 2023:2) stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidak mampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan.

Pada dasarnya factor motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja adalah factor yang dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan. yang mana ketiga factor tersebut berperan penting dalam kinerja karyawan. penelitian ini akan dilakukan pada karyawan di PT. Lookman Bersaudara Surabaya, yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman, baik berupa barang maupun berupa berkas (Ekspedisi).

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lookman Bersaudara Surabaya”**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lookman Bersaudara Surabaya.
- 2) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lookman Bersaudara Surabaya.
- 3) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lookman Bersaudara Surabaya.
- 4) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lookman Bersaudara Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

(Adamy 2016:3) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan cara-cara yang di praktekkan dan berhubungan dengan suatu pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian”. Sedangkan menurut (Masram & Mu’AH 2015:82) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Motivasi Kerja

(Saputra 2021:57) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor yang berpengaruh terhadap suatu kinerja individual, baik tenaga kerja maupun sumber daya manusia, keduanya mengandalkan fisik dan keterampilan teknis individual dalam menghasilkan prestasi kerja. Menurut (Hasibuan 2018:153) menjelaskan ada 5 indikator dari motivasi kerja, berikut adalah beberapa indikator dari Motivasi kerja, antara lain :

1. Kebutuhan fisik dan biologis (*physiological needs*),
Yaitu ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (*safety and security needs*),
Merupakan kebutuhan akan kebebasan dari suatu ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan, dalam melaksanakan pekerjaan. Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*affiliation or acceptance needs*),
Yaitu ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain, yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan Penghargaan atau Prestasi (*esteem or status needs*), Yaitu ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan yang berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi Diri (*self actualization*)
Ditunjukkan dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Pemenuhan dalam kebutuhan ini dapat di penuhi dengan pendidikan pelatihan.

Komunikasi

(Sudarmanto Eko et al., 2021:14) Komunikasi adalah salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi, Guna untuk menjalankan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk itu, setiap anggota organisasi harus saling berkomunikasi dengan anggota organisasi lainnya. Menurut (Sutardji, 2016) menjelaskan komunikasi memiliki beberapa indikator, yaitu :

1. Pemahaman, kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator.
2. Kesenangan, proses komunikasi yang disampaikan dengan sukses juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap, komunikasi mempengaruhi sikap jika setelah menerima komunikasi, sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan. Mempengaruhi orang lain adalah bagian dari kehidupan bisnis sehari-hari. Dalam berbagai situasi, kita berusaha mempengaruhi orang lain adalah bagian dari kehidupan bisnis sehari-hari. Dalam berbagai situasi, kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan membuat orang lain berperilaku positif sesuai dengan keinginan kita.
4. Hubungan yang makin baik, proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja menaikkan tingkat hubungan. Komunikasi sering terjadi di kantor-kantor, yang tidak hanya sekedar menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap, tetap terkadang kita ingin menjalin hubungan yang baik.
5. Tindakan, kedua pihak yang berkomunikasi bertindak sesuai dengan pesan yang disampaikan.

Stres Kerja

(Asih et al 2018:4) stres kerja merupakan suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya, pada sesuatu berupa kondisi dalam ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi proses berpikir, dan kondisi

seorang karyawan. Menurut (Robbins & Judge 2017:597) berpendapat ada 5 indikator dalam mengukur stres kerja, yaitu :

1. Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

2. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang di berikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa akan harus dikerjakan.

3. Tuntutan antara pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, dalam kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antara pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Struktur organisasi

Menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dimana suatu keputusan itu di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

5. Kepemimpinan organisasi

Gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menimbulkan stres kerja.

Kinerja Karyawan

(Kamaroellah 2014:16) Menjelaskan “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut (Sopiah & Sangadji 2018:351) berpendapat ada 5 indikator dalam mengukur kinerja individu yaitu:

1. Kualitas

Persepsi pemimpin terhadap kualitas pekerjaan yang dapat di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, atau dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat sorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

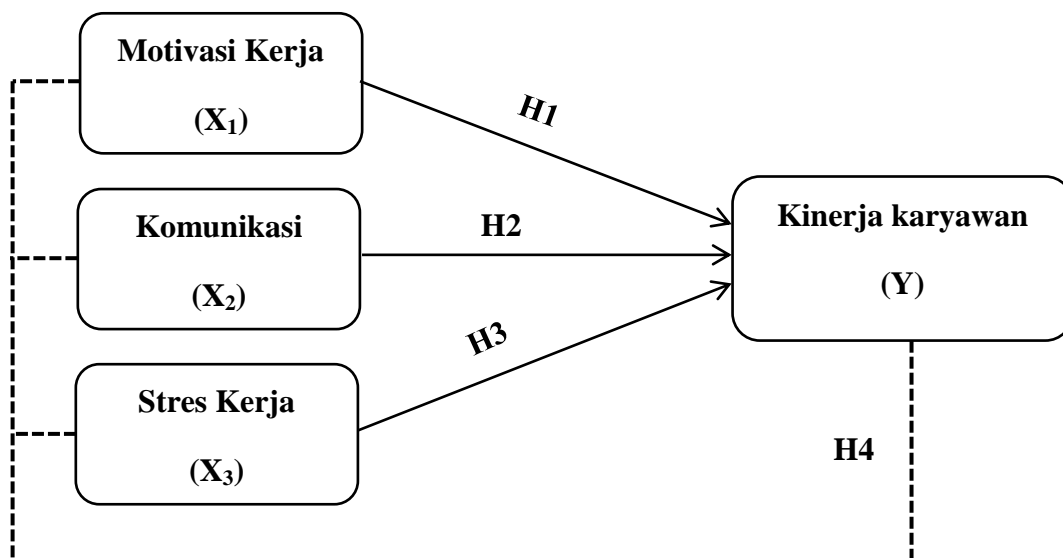
Penelitian Terdahulu

(Maulidyah & Larasati 2021) dengan judul “pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Alam Jaya Tuban” Dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dari motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Nurhidayat 2022) dengan judul “pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Agung wilayah kota tanggerang selatan”. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel dari komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Gumilar 2022) dengan judul “pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Phintraco Sekuritas”. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel dari stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lookman bersaudara surabaya.

H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lookman bersaudara surabaya.

H3 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lookman bersaudara surabaya.

H4 : Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lookman bersaudara surabaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Lookman Bersaudara Surabaya, yang berjumlah 43 Karyawan.

Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik metode sampel jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Dimana teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang diajukan ke perusahaan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.531	5.645		2.574	.014		
	TOTAL_X1	.121	.114	.163	1.054	.298	.515	1.942
	TOTAL_X2	.499	.162	.454	3.083	.004	.566	1.766
	TOTAL_X3	.078	.051	.220	1.551	.129	.612	1.634

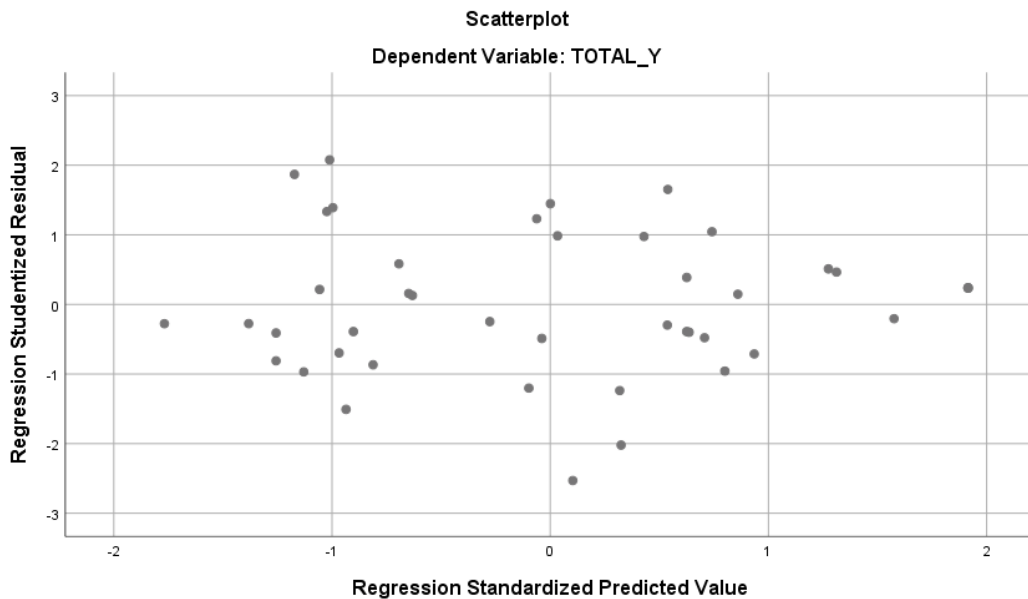
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel X1 memiliki *Tolerance* 0,515 dengan VIF 1,942. Pada penelitian ini variabel X2 memiliki *Tolerance* 0,566 dengan VIF 1,766. Pada penelitian ini variabel X3 memiliki *Tolerance* 0,612 dengan VIF 1,634. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamat ke pengamat lain. Jika model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Berikut ini adalah suatu hasil dari uji heteroskedastisitas dari SPSS versi 25.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data SPSS Uji Heteroskedastisitas (2023)

Berdasarkan Gambar di atas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data yang menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi Finansial (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Berdasarkan dari hasil perhitungan dalam pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 25, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.531	5.645	2.574	.014

TOTAL_X1	.121	.114	.163	1.054	.298
TOTAL_X2	.499	.162	.454	3.083	.004
TOTAL_X3	.078	.051	.220	1.551	.129
a. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Sumber: Data SPSS Uji Regresi Linier Berganda (2023)

Model Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,531 + 0,121(X1) + 0,499(X2) + 0,078(X3)$$

Hasil konstanta pada variabel Y menunjukkan angka dari 14,531, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y). Apabila (X1), (X2), dan (X3) dalam keadaan konstanta maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 14,531.

Nilai koefisien regresi (X1) menunjukkan angka sebesar 0,121, yang berarti bahwa (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel (X1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,121. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi (X2) menunjukkan angka sebesar 0,499, yang berarti bahwa (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel (X2) naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,499. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini adalah dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi (X3) menunjukkan angka sebesar 0,078, yang berarti bahwa (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel (X3) naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,078. Dengan asumsi bahwa variabel lain yang dimana penelitian ini adalah dalam keadaan konstan.

Uji T

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang berbentuk, untuk mengetahui apakah dari variabel bebas yaitu X1, X2, dan X3 yang ada didalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.531	5.645		2.574	.014
	TOTAL_X1	.121	.114	.163	1.054	.298
	TOTAL_X2	.499	.162	.454	3.083	.004
	TOTAL_X3	.078	.051	.220	1.551	.129
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber: Data SPSS Uji t (2023)

1. Uji t (parsial) pada variabel (X1) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria :
 - a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H0 diterima dan H1 ditolak
 - b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai Sig sebesar $0,298 > 0,05$ dan tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel (X1) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). alasan tidak signifikan disebabkan karena, Jumlah dari bonus setiap karyawan yang berbeda-beda, Dan kurir berangkat ke jakarta ketika isi dari suatu truck / muatan penuh.

2. Uji t (parsial) pada variabel (X2) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel (X2) terhadap variabel Kinerja Pengemudi (Y). Kriteria :
 - a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H0 diterima dan H1 ditolak
 - b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai Sig sebesar $0,004 < 0,05$ dan pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji t (parsial) pada variabel (X3) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria :
 - a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H0 diterima dan H1 ditolak
 - b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai Sig sebesar $0,129 > 0,05$ dan pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel (X3) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). alasan tidak signifikan disebabkan karena, Pekerjaan yang di inginkan tidak sesuai dengan penempatan dan bagian devisi kurir tidak berangkat setiap hari karena tergantung jumlah barang yang dikirim perusahaan ekspedisi.

Uji F

Uji serentak (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari (X1), (X2), dan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
=Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.831	3	97.944	14.151	.000 ^b
	Residual	269.936	39	6.921		
	Total	563.767	42			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Sumber: Data SPSS Uji F (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 berarti $< 0,05$ dan F hitung $14,151 > F$ tabel 2,84. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari (X1), (X2), dan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.484	2.631
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1				

Sumber: Data SPSS Koefisien Determinasi (2023)

Nilai koefisien determinasi atau R Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Dengan variabel bebas (X1), (X2), (X3) hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,484 yang berarti bahwa sebesar 52,1%. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel (X1), (X2), (X3). Sedangkan sisa 47,9%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai 4,18 dengan nilai rata-rata yang “tinggi”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). jika Motivasi Kerja dinaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan PT. Lookman Bersaudara akan meningkat sebesar 0,121. sehingga kesimpulannya adalah variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini disebabkan karena Jumlah bonus setiap karyawan yang berbeda-beda Dan kurir berangkat ke jakarta ketika isi dari truck / muatan penuh. Hasil dari penelitian ini tidak mendukung Dalam Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Apriana (2022) dan Anjani (2019).

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dimana penelitian ini rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai 4,39 dengan nilai rata-rata yang “sangat tinggi”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y), jika Komunikasi dinaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan PT. Lookman Bersaudara akan meningkat sebesar 0,499. sehingga kesimpulannya adalah variabel Komunikasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan hasil dari penelitian ini mendukung Dalam Jurnal Penelitian yang di lakukan oleh (Hastuti & praptiesrini, 2019) dan Pratama (2021).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai 3,70 dengan nilai rata-rata yang “tinggi”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), jika Stres Kerja dinaikan satu-satuan maka Kinerja Karyawan PT. Lookman Bersaudara akan meningkat sebesar 0,078. sehingga kesimpulannya adalah variabel Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).). Hal ini disebabkan karena, Pekerjaan yang di inginkan tidak sesuai dengan penempatan tetap. Dan bagian devisi kurir tidak berangkat setiap hari karena tergantung jumlah barang yang dikirim perusahaan ekspedisi. Hasil dari penelitian ini tidak mendukung dalam jurnal penelitian yang di lakukan oleh Syahputra (2022) dan Johan et al (2021).

Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lookman Bersaudara Surabaya.

Hasil analisis menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Stres Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. Dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya < dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Stres Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lookman Bersaudara. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT. Lookman Bersaudara” adalah terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Dan hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,484$ yang berarti bahwa sebesar 0,484%. Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Stres Kerja (X3). Sedangkan sisanya 51,2%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh dari variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja, secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lookman Bersaudara Surabaya. Dan penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner/angket yang diberikan kepada karyawan PT. Lookman Bersaudara Surabaya. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 43 orang karyawan.

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, teknik pengujian hipotesis dengan menggunakan software SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Lookman Bersaudara Surabaya. Hal ini dapat disebabkan karena, jumlah bonus dari setiap karyawan yang berbeda-beda, dan kurir berangkat ke jakarta ketika isi dari truck / muatan penuh.
2. Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lookman Bersaudara Surabaya.
3. Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lookman Bersaudara Surabaya. Hal ini disebabkan karena, Pekerjaan yang di inginkan tidak sesuai dengan penempatannya. dan bagian devisi kurir tidak berangkat setiap hari dikarena tergantung dari jumlah barang yang dikirim perusahaan ekpedisi.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu yang menjadi saran dari penelitian ini yaitu PT. Lookman Bersaudara Surabaya, agar selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawannya yang ada, dan selalu memperhatikan stres didalam suatu pekerjaan, agar jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan.
2. PT. Lookman Bersaudara disarankan untuk selalu memperhatikan setiap karyawan yang ada, dengan cara memberikan suport atau motivasi penuh, dukungan moral, bantuan, nasihat dan mencari tau permasalahan hidup mereka, contohnya seperti permasalahan keluarga / rumah tangga, pergumulan hidup dll. yang mana tanpa kita sadari membuat karyawan tersebut menjadi stres dan tidak fokus bekerja.
3. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dengan begitu pada PT. Lookman Bersaudara surabaya,

disarankan untuk selalu ditingkatkan, agar karyawan dapat bekerja lebih giat lagi, yang nantinya akan berdampak baik bagi perusahaan tersebut.

4. Jika ada penelitian lain yang ingin meneliti tentang kinerja karyawan pada PT. Lookman Bersaudara Surabaya, ada baiknya untuk meneliti variabel lain selain variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, contohnya variabel dari kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 4.
- Asih, Y.G. Widhiastuti .H. & Dewi .R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang *University Press*.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* . Medan: UISU Press.
- Apriana, A. ST. R. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank tabungan negara (persero) tbk. kantor cabang panakkukang. *Jurnal Ekonomi, Fakultas Bisnis, dan Hasanuddin, Universitas*, 25.
- Gumilar, D.G. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintrako Sekuritas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Hasibuan, M. SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hastuti R. & praptiesrini. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Jaya Raharja Solo. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah* , 17.
- Johan, Saragih, A.T. & Fitriano .A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *SOSEK Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 2(2), 104–109.
- Kamaroellah, A. R. (2014). *Manajemen Kinerja (Konsep Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja : Penerbit Surabaya Pustaka Radja)*.
- Masram H. & MU'AH HJ. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Penerbit Sidoarjo Zifatama Publisher*.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasojo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Maulidyah, P., & Larasati, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.

- Nurhidayat, .M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection*, 5(2), 2615–3009.
- Pratama, D. W. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan. *Jurnal manajemen Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Robbins, P.S. & Judge T.A. (2017). *Organizational Behaviour* (Vol. 13, Issue 1: Jakarta).
- Saputra N. (2021). *Reinventing Human Resources Management (Manajemen Motivasi Kerja :Yogyakarta Imprint Grup Penerbitan CV Diandra Primamitra Media)*.
- Sahir, S.H. (2022). *Metodologi Penelitian : Bojonegoro : Penerbit : KBM INDONESIA*.
- Sartika , D. (2023). *Stres Kerja . Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Sugiyono. (2013). *METODE Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.:Bandung Penerbit ALFABETA*.
- Sopiah & Sangadji E.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (1st ed : Yogyakarta).
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta; Dee publish.
- Sudarmanto, E., Simarmata, N.I.P., Purba, L.P.S., Gandasari D., Purba P.W.B., Wisnujati U.T.H.N.S., & Chamida .D. (2021). *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia : (Medan Penerbit Yayasan Kita Menulis)*.
- Syahputra, T. R. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Artha Cipta Selaras. jurnal* <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19244>
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.