

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUNCAK PRIMA LESTARI PANGKALPINANG

IIS NANIAH
Rizal R. Manullang
Zamhari

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkalpinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract - The title of this research in Bahasa Indonesia; "Analisis Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Puncak Lestari Prima Pangkalpinang" The research conducted from February 2020 to July 2020, it consists of 78 pages without attachments.

The population in this study were all employees of PT Puncak Lestari Prima Pangkalpinang. The sampling method in this study is non-probability sampling, namely the collection of samples by using all members of the population as research samples. The data collection technique in this study used a questionnaire and used a Likert measurement scale to obtain data with primary data types.

The purpose of this study was to determine how the influence of independent variables consisting of: Compensation, Communication and Work Stress on the dependent variable, namely Employee Performance. This study uses quantitative analysis methods with data analysis techniques: validity and reliability test, descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination and hypothesis testing.

The results showed that compensation, communication and work stress had a simultaneous and significant effect on employee performance at PT Puncak Lestari Prima Pangkalpinang. This is indicated by the results of the *f* test obtained by *f* count > *f* table and the significance value is smaller than $\alpha = 5\%$. The results of the partial test show that the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance, the communication variable has a positive and significant effect on employee performance, and work stress has a positive and significant effect on employee performance. The result of testing the coefficient of determination is 82.8%, which shows that 82.8% of employee performance changes are influenced by the variables of Compensation, Communication and Work Stress and the remaining 17.2% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords : Compensation, Communication, Job Stress, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah tentang sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Stres dan konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

PT. Puncak Prima Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang mall yang berada di kota pangkalpinang. Jaringan tokohswalayan yang memiliki beberapa cabang di Indonesia. Selain departemen store yang menjual berbagai produk sandang seperti baju dan sepatu. Puncak juga memiliki supermarket dan pasar swalayan yang menjual kebutuhan pangan dan barang-barang lainnya yang diperlukan untuk kebutuhan sehari-hari. Puncak prima lestari yang terdapat di kota pangkalpinang salah satunya adalah puncak mall yang menjadi pusat pembelanjaan masyarakat.

Banyaknya jumlah karyawan yang mengundurkan diri (resign) menunjukkan PT Puncak Prima Lestari Pangkalpinang memiliki beberapa permasalahan dalam manajemen kompensasi. Terdapat juga hal pembagian balas jasa atas kinerja karyawan berupa komunikasi dan stress kerja terdapat juga selisih nilai yang cukup besar. Gaji pokok yang diterima karyawan masih dibawah UMR (Upah Minimum Regional). Fenomena di PT Puncak prima Lestari Pangkalpinang ini seperti pengunduran diri karyawan dan

pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tidak mencapai target yang ditetapkan PT Puncak Prima Lestari Pangkalpinang.

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang.
3. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang.

II. LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi itu adalah segala pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang akan diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Dessler (2014), kompensasi itu meliputi berbagai bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan yang dan timbul dari hubungan kersa sama karyawan.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut dapat di jelaskan bahwa kompensasi itu merupakan unsur biaya yang dikeluarkan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawan atas sumber daya yang telah mereka curahkan selama priode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi

Beberapa pakar telah mendefinisikan beberapa pendapat mengenai komunikasi berikut penjelasannya: Menurut Suryanto (2015), menjelaskan bahwa komunikasi itu meliputi segala respon terhadap pesan baru dikarenakan setiap orang dapat berinteraksi dengan orang lain melalui proses penciptaan pesan yang dikemas dalam bentuk simbol yang bermakna.

Menurut (Hamali), menjelaskan bahwa suatu tahapan yang yang memindahkan ide seseorang kepada orang lain upaya dalam fungsi-fungsinya dapat memimpin pekerjaan adalah komunikasi.

Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), secara umum berpendapat bahwa stress kerja ialah perasaa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan simptom yaitu antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, suka menyendiri, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, tekanan darah meningkat, gugup, dan tegang.

Menurut Sondang (2013), mengemukakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan antara fisik dan fhiskis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir atau kondisi para karyawan.

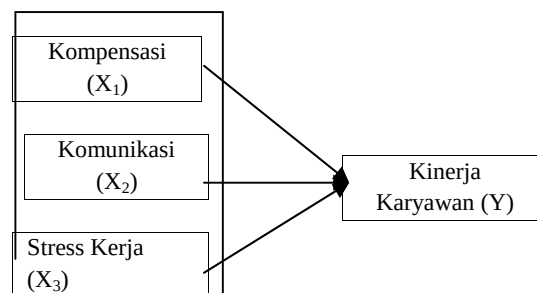
Kinerja Karyawan

Fahmi (2014) mengatakan bahwa kinerja ialah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik bersifat profit oriented dan juga non profit oriented hasilnya selama satu priode waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), mengatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada seorang karyawan.

Kerangka Pikir

Gambar 1.
Kerangka Pikir



Sumber : diolah oleh peneliti (2021)

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. H1 : Diduga variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang.
2. H2 : Diduga variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang.
3. H3 : Diduga variabel Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang.
4. H4 : Diduga variabel kompensasi, komunikasi, stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal Menurut (Sugiyono 2008), penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang yang berada di Jalan Jendral. Sudirman No. 10F Kota Pangkalpinang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2021 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang sebanyak 45 responden.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang sebanyak 45 orang.

Teknik Analisis Data

Kegiatan ini meliputi : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua macam statistik yang digunakan yaitu: statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2010). Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Program Software Jeffreys's Amazing Statistics Program JASP* versi 0.14.1. *Universiteit-van-Amsterdam*.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Menurut Imam Ghazali (2013) apabila r hitung > r tabel, maka dapat dikatakan data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,6. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam Ghazali 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal. Data dikatakan normal jika titik-titik *scatterplot* menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi, yakni dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Apabila dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya (Imam Ghazali, 2013).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya (Imam Ghazali, 2016). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi digunakan uji *Durbin Watson* (DW). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai DW Hitung dengan nilai dl (*lower bound*) dan du (*upper bound*) dari DW tabel. Ketentuan dalam mengambil kesimpulan adalah $du < dw < 4-du$, maka tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik *scatterplot* menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Namun jika pada gambar grafik *scatterplot* terdapat titik-titik yang mempunyai pola teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang maka terjadi masalah heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2013).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kelengkapan

Produk (X1), Persepsi Harga (X2), Kualitas Pelayanan (X3), dan Kenyamanan Berbelanja (X4) terhadap variabel terikat yaitu Keputusan Pembelian Pelanggan (Y) dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Keputusan Pembelian Pelanggan

A = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

X1 = Kelengkapan Produk

X2 = Persepsi Harga

X3 = Kualitas Pelayanan

X4 = Kenyamanan Berbelanja

e = Standar Error/Variabel Pengganggu

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu (Ghozali, 2012: 97). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Pengujian Signifikan Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menurut Ghozali (2016: 98), kriteria keputusannya dapat dilakukan dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila t hitung > t tabel atau nilai probabilitas < 0,05 maka variabel independen berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung > F tabel atau nilai probabilitas < 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

IV. PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1.	0.757	0,294	Valid
	X1.2.	0.672	0,294	Valid
	X1.3.	0.745	0,294	Valid
	X1.4.	0.797	0,294	Valid
	X1.5.	0.622	0,294	Valid
	X1.6.	0.658	0,294	Valid
	X1.7.	0.513	0,294	Valid
Komunikasi	X2.1.	0.739	0,294	Valid
	X2.2.	0.845	0,294	Valid

Stress Kerja	X2.3.	0.853	0,294	Valid
	X2.4.	0.819	0,294	Valid
	X2.5.	0.642	0,294	Valid
	X2.6.	0.556	0,294	Valid
	X3.1.	0.654	0,294	Valid
	X3.2.	0.727	0,294	Valid
Kinerja Karyawan	X3.3.	0.781	0,294	Valid
	X3.4.	0.782	0,294	Valid
	X3.5.	0.673	0,294	Valid
	X4.1.	0.763	0,294	Valid
	X4.2.	0.881	0,294	Valid
	X4.3.	0.724	0,294	Valid
	X4.4.	0.583	0,294	Valid
	X4.5.	0.574	0,294	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1. Uji Validitas variabel Kompensasi, Komunikasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel yang diperoleh lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 23 butir pertanyaan dikatakan valid, sehingga dapat dilakukan langkah penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji reliabilitas

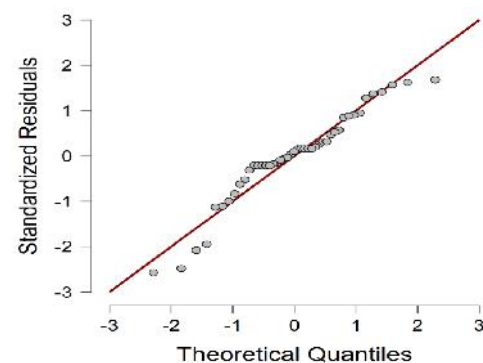
No	Variabel	Koefisien Reliabilitas (Alpha)	Nilai Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kompensasi (X1)	0.809	0,60	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0.836	0,60	Reliabel
3	Stress Kerja(X3)	0.770	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.753	0,60	Reliabel

Sumber : Output JASP versi 0.14.1. Universiteit-van-amsterdam

Hasil koefisien reliabilitas (alpha) yang tertera pada tabel 2. dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan, Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$.

Uji Normalitas

Gambar 2.
Uji Normalitas



Sumber : Output JASP versi 0.14.1. Universiteit-van-amsterdam

Berdasarkan gambar 2. Uji Normalitas diatas bahwa P-P Plot normalitas model regresi terlihat dari grafis. Pola penyebaran titik-titik mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa model regresi terdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh mempunyai ditribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

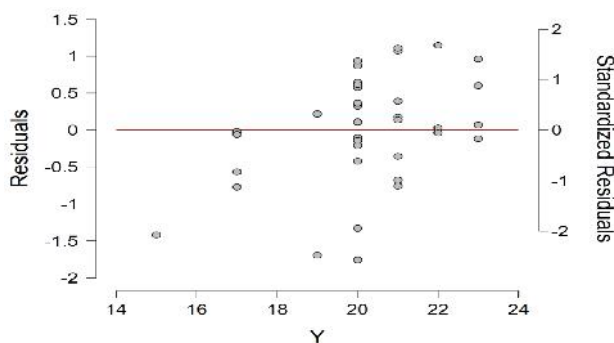
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constants)		
Kompensasi	0.478	2.092
Komunikasi	0.330	3.029
Stress Kerja	0.411	2.435

Sumber : Output JASP versi 0.14.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan tabel 3. Uji Multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi kesimpulannya adalah tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3.
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output JASP versi 0.14.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Dari gambar 3. Uji Heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terdeteksi. Hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya titik-titik data yang berpola, juga penyebaran titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	1.261	1.363		0.925	0.360
	X1	0.253	0.059	0.399	4.263	< .001
	X2	0.213	0.083	0.289	2.560	0.014
	X3	0.321	0.321	0.332	3.285	0.002

Sumber : Output JASP versi 0.14.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Pada tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda di atas, *coefficients* pada *Intercept* (α) adalah 1.261, sedangkan nilai kompensasi adalah 0.253, nilai komunikasi adalah 0,213, nilai stress kerja adalah 0.321 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 1.261 + 0.253 X_1 + 0.213 X_2 + 0.321 X_3$$

1. *Intercept* sebesar 1.261 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi, komunikasi, dan stress kerja maka nilai keputusan pembelian pelanggan sebesar 1.261.
2. Koefisien *regresi* kompensasi sebesar 0.253 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai kompensasi, maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0.253, Koefisien regresi komunikasi sebesar 0.213 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai persepsi harga, maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,213, Koefisien regresi stress kerja sebesar 0.321 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai stress kerja, maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0.321.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 5.
Uji Determinasi

Model Summary - Y								
Model	R	R ²	Adjusted	RMSE	R ²	F	Df 1	df 2
H ₀	0.910	0.828	0.815	0.707	0.828	65.724	3	41

Sumber : Output JASP versi 0.14.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan pada tabel 5. Uji Determinasi tersebut diatas, diperoleh hasil koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,828. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa menjadi sebesar 82,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi, dan stress kerja. Sedangkan sisanya 17,2% kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial

Tabel 6.
Uji Parsial

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Intercept)	1.261	1.363		0.925	0.360
	X1	0.253	0.059	0.399	4.263	< .001
	X2	0.213	0.083	0.289	2.560	0.014
	X3	0.321	0.098	0.332	3.285	0.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output JASP versi 0.14.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan data pada tabel 6. Uji t terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompensasi, komunikasi, dan stress kerja sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X_1) dimana $t_{hitung} (4.263) > t_{tabel} (1.683)$ berarti H_2 diterima maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel komunikasi (X_2) dimana $t_{hitung} (2.560) > t_{tabel} (1.683)$ berarti H_2 diterima maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel Stress kerja (X_3) dimana $t_{hitung} (3.285) > t_{tabel} (1.683)$ berarti H_2 diterima maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan

Tabel 7.
Uji Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H_0	Regression	98.680	3	32.893	65.724	< .001
	Residual	20.520	41	0.500		
	Total	119.200	44			

Sumber : Output JASP versi 0.14.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan tabel 7 di atas, pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F, Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 65.724 > F_{tabel} (2,83)$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga jelas H_0 ditolak dan H_5 diterima, Untuk hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas kompensasi, komunikasi, stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian pelanggan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dengan dilakukan pengujian menggunakan program JASP versi 0.14.1. *Universiteit-van-amsterdam*, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang dengan hasil $t_{hitung} (4.263)$ sedangkan $t_{tabel} (1.683)$. dengan kata lain $t_{hitung} (4.263) > t_{tabel} (1.683)$, maka dengan jelas H_1 diterima.
2. Secara parsial menunjukan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang dengan hasil $t_{hitung} (2.560)$ sedangkan $t_{tabel} (1.683)$. dengan kata lain $t_{hitung} (2.560) > t_{tabel} (1.683)$, maka dengan jelas H_2 diterima.
3. Secara parsial menunjukan variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang dengan hasil $t_{hitung} (3.285)$ sedangkan $t_{tabel} (1.683)$. dengan kata lain $t_{hitung} (3.285) > t_{tabel} (1.683)$, maka dengan jelas H_3 diterima.
4. Secara simultan atau bersama-sama menunjukan variabel kompensasi, komunikasi, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang dengan hasil $F_{hitung} (65.724)$ sedangkan $F_{tabel} (2,83)$. Dengan kata lain $F_{hitung} (65.724) > F_{tabel} (2,83)$, maka dari ditunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_4 diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dilakukan oleh penulis sebelumnya, maka penulis menyimpulkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang agar terus meningkatkan kompensasi, dan komunikasi karena dengan kompensasi dan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang.
2. Bagi PT. Puncak Prima Lestari Pangkalpinang juga perlu memperhatikan tingkat stress kerja karyawan, karena dalam penelitian ini stress kerja variabel tersebut mempunyai nilai yang paling tinggi diantara 2 variabel independen lainnya.
3. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,828 dalam penelitian ini menunjukkan kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya sebesar 82,8% jadi sisanya sebesar 17,2% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama, sebaiknya menambahkan jumlah variabel bebas lainnya agar hasil

penelitian dapat lebih baik lagi dalam membuktikan hipotesisnya.

4. Bagi para akademisi hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, pada umumnya dan yang berhubungan dengan aspek kinerja karyawan, pada khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bungin, Burhan. 2013. *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran edisi pertama*. Jakarta: kencana prenada media group
- [2] Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Bara
- [3] Fauji, A. H. (2013). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment*. Skripsi. Bandung : Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pasun
- [4] Follet, Mary Parker, 2005. *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- [5] Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2006). *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- [6] Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen*, edisi 2, Yogyakarta: BPFE
- [7] Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- [8] Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Kiruja, EK., and Mukuru Elegwa. 2013. "Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya". *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2, (4), 73-82.
- [11] Lawrence, Appley A, Lee, Oey, Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Mangkunegara, 2011, *Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama
- [13] Manik, Ester dan Wiarah. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 8, (2). 62-72.
- [14] Manullang, Rizal Ruben. 2014. *The 2015 AEC Business Competition, Business Intelligent and Implications for Small Medium Enterprises Competitiveness* published at: "Scientific Research Journal (Scirj), Volume II, Issue I, January 2014 Edition, Page 1-8 "
- [15] Manullang, Rizal Ruben. 2017. *Factors Influencing the Implementation of E-Government in Public Services on Issuing Enterprise Permit at Jembrana Regency, Bali, Indonesia published at: "The International Journal Of Science & Technoledge (theijst), Volume 5 Issue 1, January, 2017, ISSN 2321 – 919X, Page 50-68"*.
- [16] Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [17] Mondy, R. Wayne, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- [18] Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media
- [19] Samudin, Sadili, 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- [20] Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- [21] Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh kompensasi, komunikasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Catur Putra Jaya Depok Jawa Barat*. *JIMF (Jurnal Ilmu Manajemen Fukama)*, 1 (2).
- [22] Suryanto. (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi (1)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [23] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [24] Terry, George R. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [25] Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada