

PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL SUPER

Andre Fitriano¹, Ricky Chandra², Andy Gunawan³, Jovita⁴, Risliana⁵, Yenny Indah Sari⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Prima Indonesia, Medan

Email: andygunawan0199@gmail.com

RINGKASAN - Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Super. Terjadinya penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh terjadinya stres kerja karyawan, disiplin kerja karyawan yang belum baik dan komunikasi kerja buruk. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Populasi berjumlah 143 karyawan dan sampel berjumlah 105 karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} stress kerja $> t_{tabel}$ atau $3,473 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, nilai t_{hitung} disiplin kerja $> t_{tabel}$ atau $3,924 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} komunikasi $> t_{tabel}$ atau $2,654 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,009 < 0,05$. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} ($21,569$) $> F_{tabel}$ ($3,09$) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh $0,372$ hal ini berarti $37,2\%$ dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas stres kerja, disiplin kerja dan komunikasi sedangkan sisanya sebesar $62,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa secara parsial dan simultan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT National Super.

Kata Kunci: *Stress Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja

perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja yang dihasilkan karyawan seperti banyaknya tugas-tugas yang di berikan perusahaan, bila pekerjaan yang dikerjakan melebihi waktu yang disediakan.

Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya disiplin kerja dari karyawan dapat mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik.

Kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana karyawan dalam organisasi tersebut berkomunikasi dengan karyawan lainnya ataupun kepada atasan, karena dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus berinteraksi dengan karyawan lainnya ataupun atasan agar dapat bekerja sama. Suatu kerja sama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Karyawan harus mampu melakukan komunikasi yang efektif yang didukung oleh fasilitas atau perlengkapan maupun peralatan yang lengkap untuk melakukan komunikasi dengan cepat, mudah dan jelas.

PT National Super adalah perusahaan profesional yang memanufaktur produk-produk elektronik rumah tangga seperti Blender, *Rice Cooker*, Kipas Angin (SNI), Setrika Listrik (SNI) dan beberapa produk lainnya. Perusahaan tersebut sampai saat ini terus berkembang dari tahun ke tahun dengan visi menjadi perusahaan manufaktur No. 1 dalam memproduksi produk-produk elektronik rumah tangga dan jaminan kualitas sebagai prioritas utama kami. Perusahaan memiliki Berdasarkan pengamatan awal peneliti dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan di beberapa divisi bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan ini. Adapun beberapa permasalahan yang timbul diantaranya karyawan kurang mempunyai sifat

saling kerjasama antar tim, pimpinan kurang menghargai hasil kerja team serta terjadinya penurunan ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan banyaknya pekerjaan karyawan yang penyelesaian tidak tepat waktu.

PT National Super stres kerja yang dialami karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign* dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan tugas, beban kerja yang terlalu berat dan struktur organisasi yang tidak teratur dimana deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan. Keterangan karyawan yang *resign* dari perusahaan adalah dikarenakan target terlalu tinggi, kompensasi finansial yang tidak seimbang dengan pekerjaan, konflik, beban kerja yang banyak, sistem manajemen yang tidak teratur. Banyak karyawan yang lebih memilih untuk keluar dari perusahaan dikarenakan tidak adanya perbaikan stres kerja yang dialami karyawan di dalam perusahaan

Disiplin kerja mempunyai peran dalam menurunnya kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja ialah seringnya pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Hal ini disebabkan karyawan cenderung memiliki disiplin yang rendah baik dalam bekerja maupun dalam waktu kerja. Ketidaksiplinan dikarenakan kekurangtegasan dalam pemberian sanksi ketidakhadiran oleh perusahaan.

Komunikasi juga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan didalam perusahaan. Adapun masalah komunikasi didalam perusahaan ini yaitu kurangnya kejelasan dalam komunikasi sehingga menyebabkan *miss communication*, informasi yang disampaikan antara karyawan belum dapat dipercaya sehingga menimbulkan konflik dalam bekerja dan alat komunikasi yang belum memudahkan karyawan dalam penyampaian informasi disebabkan perlengkapan komunikasi yang kurang mendukung cepatnya proses komunikasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. National Super”**.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Badeni (2013:62), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Ketegangan itu berkaitan dengan perasaan tidak senang, kekhawatiran dan kegelisahan yang dialami seseorang.

2. Faktor yang Memengaruhi Tingkat Stres

Menurut Wahjono (2013:109-110), secara lengkap ada beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai potensi sumber stres kerja yaitu :

- a. Faktor lingkungan.
- b. Faktor organisasi.
- c. Faktor individu

3. Indikator Stres Kerja

Rivai dan Mulyadi (2011:309) mengemukakan beberapa gejala stres di tempat kerja:

- a. Kepuasan kerja rendah
- b. Kinerja yang menurun
- c. Semangat dan energi menjadi hilang
- d. Komunikasi tidak lancar
- e. Pengambilan keputusan jelek
- f. Kreativitas dan inovasi kurang
- g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

4. Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

6. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa

- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

7. Pengertian Komunikasi

Menurut Thoha (2011:167), komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampaian berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi.

8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Thoha (2011:169), terdapat tujuh faktor komunikasi yang berperan dalam menciptakan otoritas yang obyektif di dalam organisasi yaitu :

- a. Saluran komunikasi itu harus diketahui secara pasti
- b. harus ada saluran komunikasi formal pada setiap anggota organisasi
- c. Jalur komunikasi itu seharusnya langsung dan sependek mungkin.
- d. Garis komunikasi formal keseluruhannya hendaknya dipergunakan seara normal
- e. Orang-orang yang bekerja sebagai pusat pengatur komunikasi haruslah orang-orang yang cakap
- f. Garis komunikasi seharusnya tidak mendapat gangguan sementara organisasi sedang berfungsi
- g. Setiap komunikasi haruslah disahkan.

9. Indikator Komunikasi

Menurut Abidin (2015:35), Komponen dasar komunikasi ada lima, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengirim pesan
- b. Pesan
- c. Saluran
- d. Penerima pesan
- e. *Output*

10. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015:260), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

11. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:232), manfaat dan tujuan kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- c. Pemeliharaan sistem
Berbagai sistem yang ada di dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Salah satu sub sistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya sub sistem yang lainnya. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
- d. Dokumentasi
Penilaian kinerja karyawan akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia.

12. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) Untuk mengukur kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualias Pekerjaan
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan berkerja sama

13. Teori Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2016:215), stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

14. Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

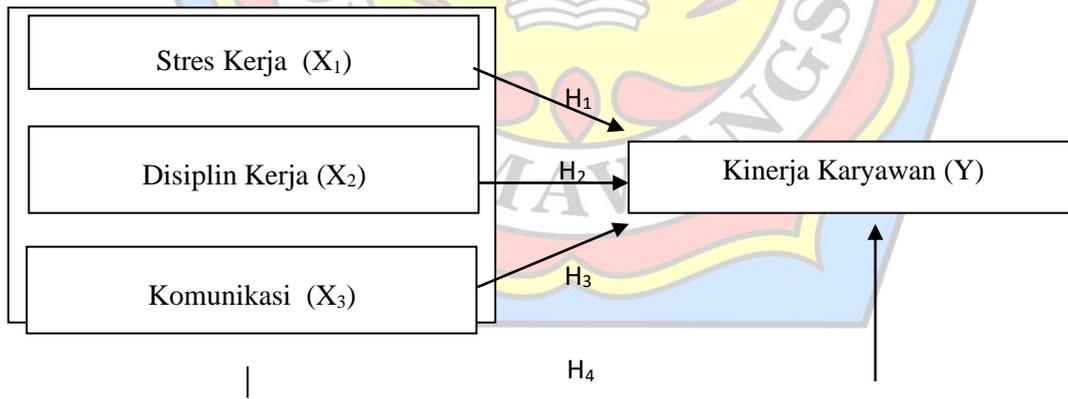
Menurut Sutrisno (2013:177), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

15. Teori Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswandi (2011:174), di setiap organisasi tipe apapun dan bergerak di bidang apa pun maka kehadiran komunikasi mutlak diperlukan. Tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi.

16. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT National Super dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

17. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H₁ : Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. National Super.

- H₂ : Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. National Super.
- H₃ : Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. National Super.
- H₄ : Stres kerja, Disiplin dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. National Super.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:3), metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015:39) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:29), statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku. Sedangkan statistik kuantitatif menurut Sugiyono (2012:23), adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring).

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Menurut Zulganef (2013:11), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2016:173), Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 143 karyawan. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi populasi yang teliti. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling slovin.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{143}{1 + (143 \times 0.05^2)} \\
 &= \frac{143}{1 + 0,3575} \\
 &= 105,3407 \approx 105
 \end{aligned}$$

Keterangan :

- n : ukuran Sampel
N : Populasi
e : Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sample yang masih diinginkan.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 responden dan 30 responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2012 : 64), dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:192), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Dalam pengujian validitas instrumen penelitian, penulis menggunakan program SPSS *for Windows* dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* atau Produk Momen Pearson (*Pearson Product Moment Correlation*) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi (*2-tailed*) sebesar 5% (0,05) dan $df = n-2$, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

4. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* jika nilai Alpha > 0,60.

5. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014:52) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

a. Uji Statistik

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* yaitu:

- 1) Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal
- 2) Jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

b. Uji Grafik

Untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik yaitu salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

6. Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2014:185) uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dan menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:142) bahwa apabila variabel bebas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas jika TOL (*tolerance*) mendekati satu dan $\text{VIF} > 10$.

7. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2014:186) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

a. Uji Grafik

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatter plot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

b. Uji statistik

Menurut Sujarweni (2015:226), uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Kriteria uji *Glejser* yaitu:

- 1) Jika $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika $\text{sig} < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

8. Teknik Analisis Data

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dengan rumus:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Stres Kerja
 X_2 = Disiplin Kerja
 X_3 = Komunikasi
 a = Konstanta
 $b_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi Variabel Bebas
 e = Standar *error*

9. Koefisien Determinasi

Menurut Sujarweni (2015:164), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

10. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Menurut Sunyoto (2013:137), Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. $H_0: b_1, b_2 = 0$ (Variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.)
- b. $H_1: b_1, b_2 \neq 0$ (Variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.)

Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5 %. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

11. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sunyoto (2013:135-136), Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan ketentuan:

a. H_0 : $b_1, b_2 = 0$ (Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.)

b. H_1 : $b_1, b_2 \neq 0$ (Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.)

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

H_1 diterima apabila $t_{hitung} < - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

PT. National Super adalah perusahaan professional yang memanufaktur produk – produk elektronik rumah tangga seperti Blender, Rice Cooker, Kipas Angin (SNI) dan beberapa produk lainnya. Perusahaan kami sampai saat ini terus berkembang dari tahun ke tahun dengan visi “Menjadi perusahaan manufaktur No.1 dalam memproduksi produk – produk elektronik rumah tangga dan jaminan kualitas sebagai prioritas utama kami”. Di Indonesia, PT. National Super pertama kali didirikan pada tahun 2006, dimulai dengan memproduksi Rice Cooker dan Blender dengan brand National Super sampai dengan tahun 2009, pada akhirnya mengganti nama Nasonic lalu menggunakan Samwoo di tahun 2012.

PT. National Super mengantungi lisensi ISO 9001:2008 pada tahun 2012 dan dilakukan upgrade ke ISO 9001:2015 pada tahun 2017 untuk pengendalian sistem manajemen mutu yang profesional, seluruh proses produksi kami diawasi di bawah panduan kualitas ISO 9001 yang ketat dengan tujuan mengutamakan kepuasan pelanggan. PT. National Super akan terus berinovasi dan menyediakan produk – produk berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan rakyat Indonesia maupun mancanegara.

PT. National Super bertekad untuk menawarkan peralatan elektronik rumah tangga terbaik kepada pelanggan kami dengan pelayanan prima. Visi PT. National Super Menjadi Perusahaan di Indonesia terbesar di bidang produksi alat elektronik rumah tangga”. Untuk mewujudkan visi tersebut, PT. National Super bertekad melakukan transformasi secara menyeluruh dan bertahap. Misi PT. National Super adalah menciptakan sistem manajemen perusahaan yang akurat dan tepat waktu dengan mengutamakan tingkat keselamatan, keamanan, dan kenyamanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Mengembangkan SDM dan budaya perusahaan yang berkinerja tinggi dengan menerapkan sistem manajemen kelas dunia. Menjalinkan kerja sama yang saling menguntungkan dengan mitra usaha dan mitra kerja.

Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir, disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30 Tahun	61	58
2.	30-40 Tahun	36	34
3.	> 40 Tahun	8	8
Total		105	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel di atas mayoritas responden dalam penelitian ini adalah yang berusia 20-30 tahun. Hal ini disebabkan para usia 20-30 lebih mudah diarahkan dalam bekerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	61	58
2.	Wanita	44	42
Total		105	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 3, menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini disebabkan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan dalam proses atau kegiatan produksi.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	SMA	58	55
2.	D3	11	10
3.	S1	36	34
Total		105	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4. mayoritas responden dalam penelitian ini adalah SMA. Hal ini disebabkan perusahaan menganggap bahwa karyawan yang mempunyai pendidikan SMA telah layak bekerja.

Berikut ini adalah statistik deskriptif dari jawaban minimum, maksimum, rata-rata dan standart deviasi para responden, yaitu :

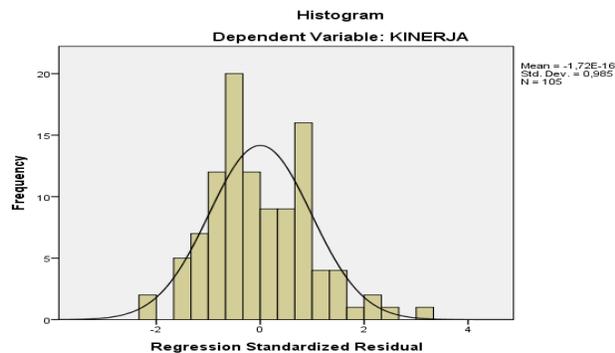
Tabel 5. Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Streskerja	105	10	50	28.47	13.329
Disiplin	105	10	50	33.69	13.398
Komunikasi	105	9	40	19.98	8.199
Kinerja	105	10	50	25.65	12.072
Valid N (listwise)	105				

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai minimum variabel stres kerja yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 28,47 dan standar devition sebesar 13,329. Nilai minimum variabel disiplin kerja yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 33,69 dan standar devition sebesar 13,398. Nilai minimum variabel komunikasi yaitu 9 dan maksimum adalah 40, nilai mean sebesar 19,98 dan standar devition sebesar 8,199. Nilai minimum variabel kinerja karyawan yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 25,65 dan standar devition sebesar 12,072.

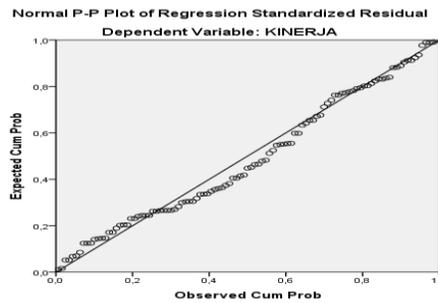
Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik histogram pada Gambar 2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 4.2. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Gambar Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Uji normalitas dengan statistic dapat menggunakan uji statistic non-parametik *Kolmogorov-smirnov* (K-S). Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel 6. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	9,42462583
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,800
Asymp. Sig. (2-tailed)		,544

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 6. menunjukkan nilai signifikan $0,957 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Berikut hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

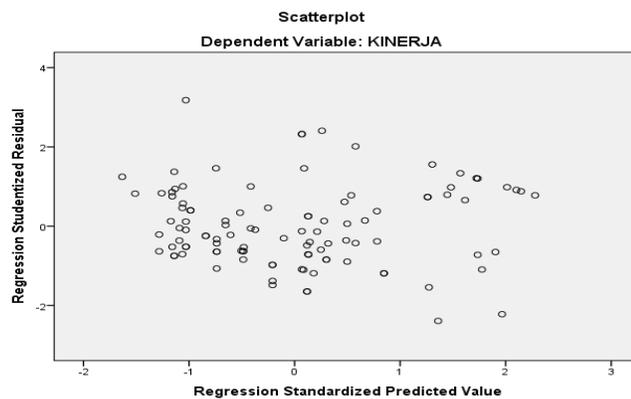
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 STRES	,868	1,153
DISIPLIN	,851	1,174
KOMUNIKASI	,826	1,211

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 7 menunjukkan bahwa :

- a. Nilai *tolerance* untuk variabel stress kerja sebesar 0,868, variabel disiplin kerja sebesar 0,851 dan variabel komunikasi sebesar 0,826. Hasil nilai *tolerance* di atas 0,1.
- b. Nilai VIF untuk variabel stress kerja sebesar 1,153, variabel disiplin kerja sebesar 1,174 dan variabel komunikasi sebesar 1,211. Hasil nilai VIF di bawah 10.

Dapat disimpulkan bahwa stress kerja, disiplin dan komunikasi tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari grafik menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 8. Uji Gletjer Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,203	1,813		1,767	,080
1 STRES	,048	,043	,114	1,101	,273
DISIPLIN	,042	,043	,100	,960	,339
KOMUNIKASI	,080	,072	,118	1,109	,270

a. Dependent Variable: absut

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 8. Di atas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas stress kerja sebesar $0,273 > 0,05$, variabel bebas disiplin kerja sebesar $0,339 > 0,05$ dan variabel bebas komunikasi sebesar $0,270 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,480	3,162		,468	,641
1 STRES	,262	,076	,290	3,473	,001
DISIPLIN	,298	,076	,330	3,924	,000
KOMUNIKASI	,334	,126	,227	2,654	,009

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

$$Y = 1,480 + 0,262 X_1 + 0,298 X_2 + 0,334 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 1,480 menyatakan bahwa jika variabel bebas stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 2,753 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas stress kerja sebesar 0,262 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas stress kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,200 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,298 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,298 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas komunikasi sebesar 0,334 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas komunikasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,334 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,390	,372	9,564

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, STRES, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2018(Data diolah)

Tabel 10. hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,372 hal ini berarti 37,2% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi sedangkan sisanya sebesar 62,8% (100% - 37,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengembangan karir, promosi jabatan, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5918,310	3	1972,770	21,569	,000 ^b
	Residual	9237,651	101	91,462		
	Total	15155,962	104			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, STRES, DISIPLIN

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 11 menunjukkan derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 105 - 4 = 101$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,09. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (21,569) > F_{tabel} (3,09) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super Medan.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,480	3,162		,468	,641
1 STRES	,262	,076	,290	3,473	,001
DISIPLIN	,298	,076	,330	3,924	,000
KOMUNIKASI	,334	,126	,227	2,654	,009

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $105 - 4 = 104$ adalah sebesar 1,983. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,473 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super Medan.
- b. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,924 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super Medan.
- c. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,654 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,009 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super Medan.

2. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa secara simultan bahwa dari nilai F_{hitung} (21,569) $>$ F_{tabel} (3,09) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super Medan.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa secara parsial bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,473 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,924 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,654 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,009 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super Medan.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,372 hal ini berarti 37,2% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi sedangkan sisanya sebesar 62,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengembangan karir, promosi jabatan, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja yang dihasilkan karyawan seperti banyaknya tugas-tugas yang di berikan perusahaan, bila pekerjaan yang dikerjakan melebihi waktu yang disediakan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya disiplin kerja dari karyawan dapat mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik. Kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana karyawan dalam organisasi tersebut berkomunikasi dengan karyawan lainnya ataupun kepada atasan, karena dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus berinteraksi dengan karyawan lainnya ataupun atasan agar dapat bekerja sama. Suatu kerja sama

yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Karyawan harus mampu melakukan komunikasi yang efektif yang didukung oleh fasilitas atau perlengkapan maupun peralatan yang lengkap untuk melakukan komunikasi dengan cepat, mudah dan jelas.

PT National Super stres kerja yang dialami karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign* dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan tugas, beban kerja yang terlalu berat dan struktur organisasi yang tidak teratur dimana deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan. Keterangan karyawan yang *resign* dari perusahaan adalah dikarenakan target terlalu tinggi, kompensasi finansial yang tidak seimbang dengan pekerjaan, konflik, beban kerja yang banyak, sistem manajemen yang tidak teratur. Banyak karyawan yang lebih memilih untuk keluar dari perusahaan dikarenakan tidak adanya perbaikan stres kerja yang dialami karyawan di dalam perusahaan.

Disiplin kerja mempunyai peran dalam menurunnya kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja ialah seringkali pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Hal ini disebabkan karyawan cenderung memiliki disiplin yang rendah baik dalam bekerja maupun dalam waktu kerja. Ketidaksiplinan dikarenakan kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi ketidakhadiran oleh perusahaan.

Komunikasi juga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Adapun masalah komunikasi di dalam perusahaan ini yaitu kurangnya kejelasan dalam komunikasi sehingga menyebabkan *miss communication*, informasi yang disampaikan antara karyawan belum dapat dipercaya sehingga menimbulkan konflik dalam bekerja dan alat komunikasi yang belum memudahkan karyawan dalam penyampaian informasi disebabkan perlengkapan komunikasi yang kurang mendukung cepatnya proses komunikasi.

Terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan ini. Adapun beberapa permasalahan yang timbul diantaranya karyawan kurang mempunyai sifat saling kerjasama antar team, pimpinan kurang menghargai hasil kerja team serta terjadinya penurunan ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan banyaknya pekerjaan karyawan yang penyelesaian tidak tepat waktu.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super.

2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super.
4. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara simultan diperoleh stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super.
5. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,372 hal ini berarti 37,2% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi sedangkan sisanya sebesar 62,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf. 2015. *Manajemen Komunikasi : Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Teori Kuesioner dan Analisa Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Eddy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Miftah Thoha. 2015. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wahjono. Sentot Imam. 2014. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

