

PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HIMAWAN PUTRA MEDAN

Dhita Adriani Rangkuti¹, Alfredo², Cindy Lauren³, Niwitra Dewi⁴

Felix Prasetyo⁵, Cornelius Simbolon⁶

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

Email: alfredo.lim70@gmail.com

RINGKASAN - PT Himawan Putra Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat-alat berat. Penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kompetensi, komunikasi dan stres kerja karyawan di dalam perusahaan. Dalam penelitian ini adalah 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 62 karyawan dan sampel penelitian berjumlah 62 Karyawan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial variabel kompetensi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,062 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh variabel komunikasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,182 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial variabel stress kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,439 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,018 < 0,05$. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (14,579) > F_{tabel} (2,76)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan secara simultan kompetensi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan. Besar koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400 hal ini berarti 40% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompetensi, komunikasi kerja dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 60% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, lingkungan kerja, gaji dan sebagainya.

Kata Kunci: *Kompetensi, Komunikasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kompetensi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Kompetensi menunjukkan pada tindakan rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi yang ditetapkan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi

dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Stres kerja juga berperan penting dalam meningkatnya dan menurunnya kinerja karyawan didalam perusahaan.

PT Himawan Putra Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat-alat berat. Terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Ketidakcapaian target ini disebabkan oleh menurunnya tingkat ketelitian karyawan sehingga mengakibatkan tingkat kesalahan kerja yang berdampak pada kekecewaan konsumen. Contoh pencapaian terendah terjadi di bulan Februari 2018 sebesar 75 % .

Perusahaan PT Himawan Putra Medan kurangnya penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya baik dari segi pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Banyaknya karyawan yang mempunyai pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya saat ini sehingga kurang dapat mendukung karyawan bekerja dengan cepat, tepat dan efisien. Contohnya posisi Marketing diisi oleh karyawan dengan gelar S-1 Psikologi.

Permasalahan komunikasi kerja pada perusahaan ini adalah ketidakjelasan dalam berkomunikasi baik antara karyawan atau dengan atasan serta kemudian kurang mendukungnya peralatan dan perlengkapan komunikasi yang tersedia di dalam perusahaan sehingga mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya dalam berkomunikasi yang terlihat dari tingkat kesalahan kerja karyawan. Contoh kesalahan terbanyak terjadi di bulan Desember 2018 sebanyak 15 kali.

Stres kerja karyawan yang tinggi mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja dan tingginya stres kerja karyawan juga dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang lebih memilih keluar dari perusahaan (*resign*). Alasan karyawan yang *resign* dari perusahaan adalah dikarenakan target terlalu tinggi, pekerjaan yang terlalu banyak disebabkan struktur organisasi tidak diterapkan dengan baik dalam perusahaan, konflik, beban kerja yang banyak dan sebagainya. Contohnya banyak karyawan yang keluar terjadi di Bulan November 2018 sebanyak 4 orang. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Himawan Putra Medan”**.

KAJIAN TEORI

1. Kompetensi

Menurut Torang (2014:53), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Sedangkan Wibowo (2014:273) menjelaskan bahwa terdapat lima tipe karakteristik yaitu sebagai berikut:

1. Motif
2. Sifat

3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

2. Komunikasi Kerja

Menurut Abidin (2015:34), komunikasi adalah pertukaran pesan verbal ataupun non verbal antara pengirim dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut Siswandi (2011:172), proses komunikasi terdiri dari 4 unsur penting yang terdiri dari :

1. Pengirim pesan
2. Pesan atau berita
3. Media
4. Penerima

3. Stres Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2015:16), stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan atau peluang yang terlampaui banyak. Menurut Wahjono (2010:107), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres tersebut yaitu:

1. Gejala fisiologis
2. Gejala psikologis
3. Gejala perilaku

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Amir (2015:81), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Menurut Moeheriono (2014:113-114), pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini.

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan

5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016:252), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

6. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswandi (2011:174), di setiap organisasi tipe apapun dan bergerak

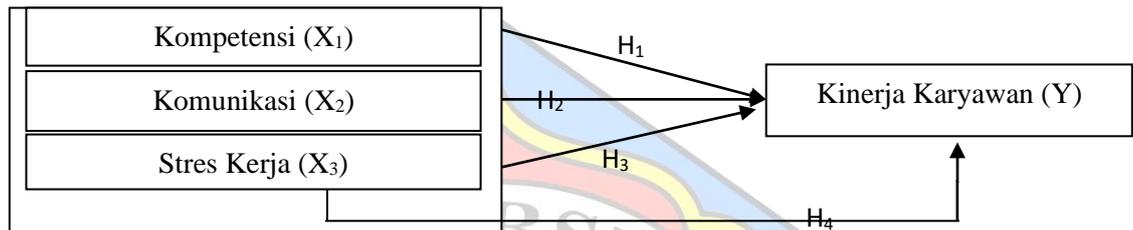
di bidang apapun maka kehadiran komunikasi mutlak diperlukan. Tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi.

7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wahjono (2010:106), Pada akhirnya pengelolaan stres yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

8. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

9. Hipotesis Penelitian

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

- H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan
- H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan
- H₃ : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan
- H₄ : Kompetensi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan

METODE PENELITIAN

Menurut Sujarweni (2015:12) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variable. Menurut Suryabrata (2013:76) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian.

Menurut Zulganef (2013:11) menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner, kuesioner dalam penelitian dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan PT Himawan Putra Medan.
2. Wawancara, wawancara dilakukan kepada karyawan pada perusahaan PT Himawan Putra Medan.
3. Studi dokumentasi, studi dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, profil perusahaan.

Tabel 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala Pengukuran |
|------------------------------------|--|--|------------------|
| Kompetensi (X ₁) | Suatu kemampuan (<i>skill & knowledge</i>) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Sumber: Torang (2014:53) | 1. Sifat 2. Konsep diri 3. Pengetahuan 4. Keterampilan Sumber: Wibowo (2014:273) | Skala Likert |
| Komunikasi Kerja (X ₂) | Pertukaran pesan verbal ataupun non verbal antara pengirim dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok atau organisasi. Sumber: Abidin (2015:34) | 1. Pengirim pesan 2. Pesan atau berita 3. Media 4. Penerima Sumber : Siswandi (2011:172) | Skala Likert |
| Stres Kerja (X ₃) | Reaksi negatif dari orang – orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan , hambatan , peluang yang terlampau banyak Sumber : Robbins dan Coulter (2015:16) | 1. Gejala fisiologis 2. Gejala psikologis 3. Gejala perilaku Sumber : Wahjono (2010 : 107) | Skala Likert |
| Kinerja Karyawan (Y) | Konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap Sumber : Amir (2015:81) | 1. Efektif 2. Ketepatan waktu 3. Produktivitas Sumber: Moeheriono (2014:113-114) | Skala Likert |

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan valid. Jika r hitung $<$ r tabel dan nilai negatif maka butir

pertanyaan tidak valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

| No | Kompetensi | | Komunikasi | | Stres Kerja | | Kinerja | | rtabel | Keterangan |
|----|------------|-------|------------|-------|-------------|-------|---------|-------|--------|------------|
| | rhitung | Sig. | rhitung | Sig. | rhitung | Sig. | rhitung | Sig. | | |
| 1. | 0,546 | 0,002 | 0,844 | 0,000 | 0,830 | 0,000 | 0,782 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 2. | 0,527 | 0,003 | 0,766 | 0,000 | 0,860 | 0,000 | 0,844 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 3. | 0,577 | 0,001 | 0,737 | 0,000 | 0,799 | 0,000 | 0,784 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 4. | 0,595 | 0,001 | 0,641 | 0,000 | 0,886 | 0,000 | 0,878 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 5. | 0,736 | 0,000 | 0,594 | 0,001 | 0,785 | 0,000 | 0,796 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 6. | 0,670 | 0,000 | 0,839 | 0,000 | 0,614 | 0,000 | 0,628 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 7. | 0,711 | 0,000 | 0,620 | 0,000 | - | - | - | - | 0,361 | Valid |
| 8. | 0,619 | 0,000 | 0,471 | 0,009 | - | - | - | - | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel di atas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kompetensi, komunikasi, stres kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *rhitung* yang lebih besar dari *rtabel* dan nilai *sig.* dibawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel kompetensi, komunikasi, stres kerja dan kinerja karyawan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. *Cronbach's alpha* < 0.6 = reliabilitas buruk.

1. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
2. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> | Keterangan |
|------------------|-------------------------|-------------------|------------|
| Kompetensi | 0,769 | 8 | Reliabel |
| Komunikasi | 0,841 | 8 | Reliabel |
| Stres Kerja | 0,877 | 6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,869 | 6 | Reliabel |

Sumber : Hasil data olahan SPSS, 2019

Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan niainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014:52), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui

distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain melihat grafik histogram dapat juga melihat grafik *normal probability plot*. Menurut Ghozali (2016:30), untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan non-parametrik statistic dengan uji *Kolmogorv-Sminorv* (K-S). Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

4. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah grafik scatterplot dan uji *Glejser*. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel X sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen. Kriteria uji *Glejser* yaitu:

- a. Jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika $r < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

6. Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:275), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

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

7. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik, tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

8. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Sunyoto (2014:137), Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. 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 $\alpha = 5\%$

9. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sunyoto (2014:135) Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. 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_a diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan PT Himawan Putra Medan

PT Himawan Putra Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat-alat berat. Aktivitas bisnis kami berlandaskan pada komitmen kualitas dan komitmen jangka panjang. PT Himawan Putra Medan berusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang berkualitas pada setiap level dan pada keseluruhan level dan akan selalu berupaya untuk dapat menjadi mitra bisnis yang profesional, handal dan terpercaya.

PT Himawan Putra Medan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga, dan akan selalu mengupayakan untuk mengembangkan suatu lingkungan kerja yang mendidik dan mendukung para karyawan kami untuk dapat memberikan kontribusi mereka sepenuhnya untuk kemajuan perusahaan. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, juga teknisi yang kompeten dan operator yang terlatih serta berpengalaman dan difasilitasi dengan perlengkapan yang memadai di *workshop* kami, PT Himawan Putra Medan selalu berusaha untuk memposisikan dirinya sebagai sebuah perusahaan alat berat dengan pelayanan terbaik dan dapat memberikan kontribusi yang nyata untuk kemajuan industri alat berat.

Tujuan utama dari perusahaan kami adalah memberikan pelayanan yang terbaik kepada mitra bisnis kami dalam usaha penyewaan dan penjualan alat berat seperti *Tower Crane, Passanger Hoist, Mobile Crane, Scaffolding, Genset* dan penjualan atas *sparepart* khususnya *sparepart Tower Crane dan Passanger Hoist*.

Kami telah menjadi mitra bisnis dari beberapa perusahaan kontraktor besar

dan beberapa perusahaan industri alat berat, baik perusahaan lokal maupun perusahaan asing. Kepercayaan dan kepuasan konsumen adalah motivasi kami untuk mencapai kualitas produk yang terjamin dimasa mendatang di era globalisasi. Selain kami didukung oleh tenaga kerja yang profesional, serta untuk penyelesaian pekerjaan secara teknis dan unit mesin didukung oleh sistem komputerisasi yang terus diperbaharui. Untuk dapat memberikan kualitas produksi dan pelayanan terbaik, unit produksi sangat didukung oleh tenaga kerja yang mampu dan profesional serta fasilitas lengkap dari *workshop* perusahaan kami.

2. Karakteristik Responden

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

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Jumlah | Persentase |
|-------|-------------|--------|------------|
| 1. | 18-25 Tahun | 18 | 29.03 |
| 2. | 25-35 Tahun | 29 | 46.77 |
| 3. | 35-45 Tahun | 11 | 17.74 |
| 4. | > 45 Tahun | 4 | 6.45 |
| Total | | 62 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 4 responden dalam penelitian ini yang berusia 18-25 tahun sebanyak 18 orang, responden dalam penelitian ini yang berusia 25-35 tahun sebanyak 29 orang , responden dalam penelitian ini yang berusia 35-45 sebanyak 11 orang dan responden dalam penelitian ini yang berusia > 45 tahun sebanyak 4 orang. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden berusia 25-35. Perusahaan lebih membutuhkan karyawan yang berusia 25-35 tahun dikarenakan lebih mandiri dan lebih bertanggung jawab dalam bekerja.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Usia | Jumlah | Persentase |
|-------|--------|--------|------------|
| 1. | Pria | 35 | 56.45 |
| 2. | Wanita | 27 | 43.55 |
| Total | | 62 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 5 menunjukkan responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin pria adalah 35 orang dan responden dalam penelitian ini yang wanita adalah 27 orang. Hal ini berarti bahwa rata-rata reponden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Ini dibutuhkan untuk kegiatan lapangan dan lebih mudah dalam melakukan perjalanan dinas ke luar kota untuk mengurus

permasalahan perusahaan maupun pelanggan.

Responden dalam penelitian ini yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir adalah SMA sebanyak 47 orang dan responden dalam penelitian ini yang latar belakang pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 15 orang. Ini disebabkan dikarenakan perusahaan tidak terlalu memperhatikan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan.

3. Statistik Deskriptif

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

Tabel 6. Statistik Deskriptif

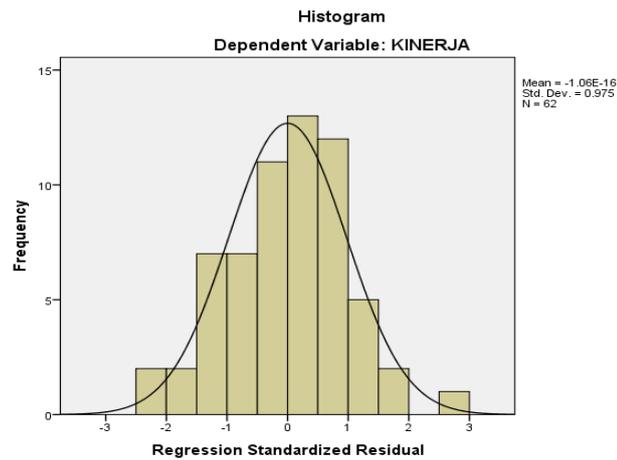
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------------------|------|---------|---------|-------|----------------|
| Kompetensi | 62 | 8 | 40 | 21.73 | 9.115 |
| Komunikasi | 62 | 8 | 40 | 19.16 | 9.374 |
| Stres kerja | 62 | 8 | 30 | 18.87 | 5.652 |
| Kinerja karyawan | 62 | 6 | 30 | 18.98 | 7.307 |
| Valid (listwise) | N 62 | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai minimum variabel kompetensi yaitu 8 dan maksimum adalah 40, nilai mean sebesar 21,73 dan standar devition sebesar 9,115. Nilai minimum variabel komunikasi yaitu 8 dan maksimum adalah 40, nilai mean sebesar 19,16 dan standar devition sebesar 9,374. Nilai minimum variabel stress kerja yaitu 8 dan maksimum adalah 30, nilai mean sebesar 18,87 dan standar devition sebesar 5,652. Nilai minimum variabel kinerja karyawan yaitu 6 dan maksimum adalah 30, nilai mean sebesar 18,98 dan standar devition sebesar 7,307.

4. Uji Normalitas

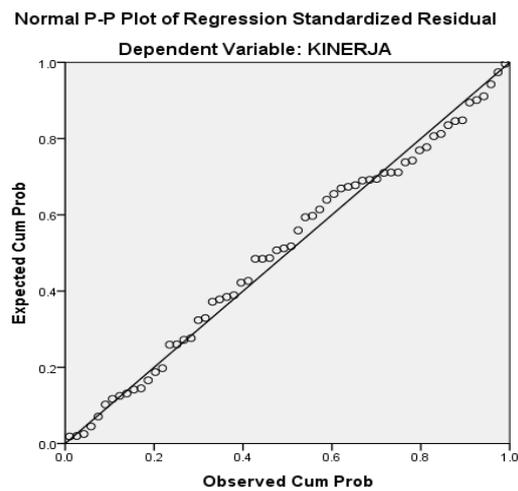
Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



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 3 Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Gambar 3 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 statistik dapat menggunakan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-smirnov* (K-S). Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 7 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 62 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 5.51717926 |
| | Absolute | .065 |
| Most Extreme Differences | Positive | .049 |
| | Negative | -.065 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .510 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .957 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 7 menunjukkan nilai signifikan $0,957 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

5. Uji Multikolinearitas

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

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

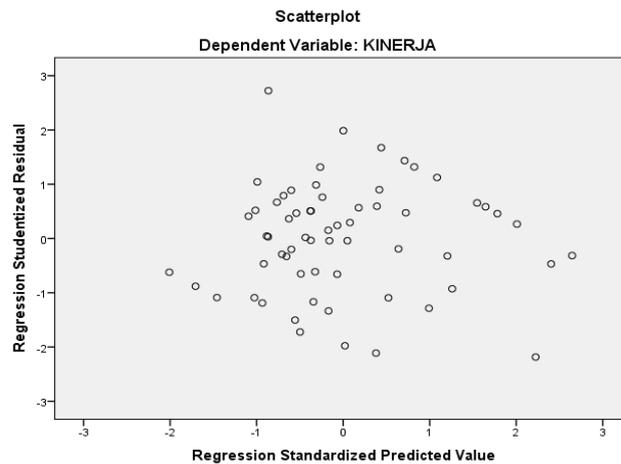
| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 KOMPETENSI | .672 | 1.488 |
| KOMUNIKASI | .848 | 1.179 |
| STRES | .759 | 1.317 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk kedua variabel bebas yaitu kompetensi kerja sebesar $0,672 > 0,1$, komunikasi kerja sebesar $0,848 > 0,1$ dan stres kerja sebesar $0,759 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel bebas yaitu kompetensi kerja sebesar $1,488 < 10$, komunikasi kerja sebesar $1,179 < 10$ dan stres kerja sebesar $1,317 < 10$. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

6. Uji Heteroskedastisitas

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 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 9 Uji Gletjer

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4.444 | 1.613 | | 2.755 | .008 |
| 1 KOMPETENSI | .086 | .057 | .237 | 1.511 | .136 |
| KOMUNIKASI | -.044 | .050 | -.123 | -.882 | .381 |
| STRES | -.059 | .087 | -.101 | -.682 | .498 |

a. Dependent Variable: absut
 Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 9 diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas kompetensi kerja sebesar $0,136 > 0,05$, variabel bebas komunikasi kerja sebesar $0,381 > 0,05$ dan variabel bebas stres kerja sebesar $0,498 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN

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

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.753 | 2.733 | | 1.007 | .318 |
| 1 KOMPETENSI | .200 | .097 | .249 | 2.062 | .044 |
| KOMUNIKASI | .267 | .084 | .343 | 3.182 | .002 |
| STRES | .359 | .147 | .278 | 2.439 | .018 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

$$Y = 2,753 + 0,200 X_1 + 0,267 X_2 + 0,359 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 2,753 menyatakan bahwa jika variabel bebas kompetensi, komunikasi kerja dan stres kerja tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 2,753 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,200 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,200 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas komunikasi sebesar 0,267 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas komunikasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,267 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas stres kerja sebesar 0,359 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas stres kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,359 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

1. Koefisien Determinasi Hipotesis

Adjusted R Square dinotasikan dengan R^2 merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan R^2 dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebasnya masing-masing.

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .656 ^a | .430 | .400 | 5.658 |

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Tabel 11 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400 hal ini berarti 40% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas kompetensi, komunikasi kerja dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 60% (100% - 40%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, lingkungan kerja, gaji dan sebagainya.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

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

Tabel 12 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1400.189 | 3 | 466.730 | 14.579 | .000 ^b |
| | Residual | 1856.795 | 58 | 32.014 | | |
| | Total | 3256.984 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 12 derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 62 - 4 = 58$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,14. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (14,579) > F_{tabel} (2,76) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan kompetensi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

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

Tabel 13 Uji Parsial (Uji T)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.753 | 2.733 | | 1.007 | .318 |
| 1 KOMPETENSI | .200 | .097 | .249 | 2.062 | .044 |
| KOMUNIKASI | .267 | .084 | .343 | 3.182 | .002 |
| STRES | .359 | .147 | .278 | 2.439 | .018 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 62-4=58 adalah sebesar 2,002. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,062 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,182 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,439 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,018 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa secara simultan kompetensi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan yang dapat dilihat dari nilai F_{hitung} (14,579) $> F_{tabel}$ (2,76) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan kompetensi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa secara parsial kompetensi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan yang dapat dilihat dari nilai Kompetensi

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,062 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$, nilai Komunikasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,182 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$ dan diperoleh nilai Stres Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,439 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,018 < 0,05$.

Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kompetensi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Kompetensi menunjukkan pada tindakan rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi yang ditetapkan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Stres kerja juga berperan penting dalam meningkatnya dan menurunnya kinerja karyawan didalam perusahaan.

Perusahaan PT Himawan Putra Medan kurangnya penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya baik dari segi pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Banyaknya karyawan yang mempunyai pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya saat ini sehingga kurang dapat mendukung karyawan bekerja dengan cepat, tepat dan efisien. Permasalahan komunikasi kerja pada perusahaan ini adalah ketidakjelasan dalam berkomunikasi baik antara karyawan atau dengan atasan serta kemudian kurang mendukungnya peralatan dan perlengkapan komunikasi yang tersedia di dalam perusahaan sehingga mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya dalam berkomunikasi yang terlihat dari tingkat kesalahan kerja karyawan. Stres kerja karyawan yang tinggi mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja dan tingginya stres kerja karyawan juga dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang lebih memilih keluar dari perusahaan (*resign*). Alasan karyawan yang *resign* dari perusahaan adalah dikarenakan target terlalu tinggi, pekerjaan yang terlalu banyak disebabkan struktur organisasi tidak diterapkan dengan baik dalam perusahaan, konflik, beban kerja yang banyak dan sebagainya. Terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Ketidakefektifan target ini disebabkan oleh menurunnya tingkat ketelitian karyawan sehingga mengakibatkan tingkat kesalahan kerja yang berdampak pada kekecewaan konsumen.

Besarnya koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400 hal ini berarti 40% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas kompetensi, komunikasi kerja dan stress kerja sedangkan sisanya sebesar 60% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, lingkungan kerja, gaji dan sebagainya

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.
3. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.
4. Secara simultan kompetensi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf. 2015. *Manajemen Komunikasi : Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Amir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Azwar. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Archoplan Indoraya Surabaya. *Jurnal*.
- Baba. 2014. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros. *Jurnal*.
- Chandra. 2012. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Lie Fung Surabaya. *Jurnal*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2013. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.