

## **PENGARUH KOMUNIKASI, STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SAGA DENPASAR**

**I Putu Randy Sastrawan<sup>1)</sup>, I Nengah Sudja<sup>2)</sup>, Yenny Verawati<sup>3)</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
E-mail: puturandysastrawan@gmail.com

### **Abstrak**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh komunikasi, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar.

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Komunikasi, Stress Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAGA Denpasar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 72 orang. Metode penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini 72 responden.

Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar.

**Kata kunci: Komunikasi, Stress Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.**

## ***THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, WORK STRESS AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SAGA DENPASAR***

### ***Abstract***

*One of the factors that influence the level of success of an organization is the performance of its employees. In order for management activities to run well, companies must have knowledgeable employees and efforts to manage the company as optimally as possible so that employee performance increases. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of communication, job stress and compensation on employee performance at PT. SAGA Denpasar.*

*The object of research in this research is communication, work stress, and compensation for employee performance at PT. SAGA Denpasar. The total population in this study was 72 people. The method of determining the sample using the saturated sampling method. The number of samples in this study was 72 respondents.*

*Methods of data collection using a observation, Interview, and questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that communication had a positive and significant effect on employee performance at PT. SAGA Denpasar. Work stress has a negative and significant effect on employee performance at PT. SAGA Denpasar. Compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. SAGA Denpasar.*

***Keywords: Communication, Work Stress, Compensation, Employee Performance***

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Pada era globalisasi, persaingan bisnis pada saat ini semakin ketat, perusahaan dihadapkan berbagai tantangan guna melaksanakan kegiatan usahanya. Perusahaan dituntut guna mengambil langkah strategis guna menghadapi berbagai tantangan. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai tantangan. Kualitas sumber daya manusia diantaranya dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai factor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama

(Handayani, 2013:11). Pada PT.SAGA Denpasar data ketepatan waktu kerja dapat dipaparkan melalui data absensi karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi karyawan pada PT. Saga Denpasar Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Karyawan yang Tidak Hadir	Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	72	31	2232	68	2164	3.04
2	Februari	72	28	2016	61	1955	3.02
3	Maret	72	31	2232	63	2169	2.82
4	April	72	30	2160	66	2094	3.05
5	Mei	72	31	2232	69	2163	3.09
6	Juni	72	30	2160	64	2096	2.96
7	Juli	72	31	2232	65	2167	2.91
8	Agustus	72	31	2232	66	2166	2.95
9	September	72	30	2160	70	2090	3.24
10	Oktober	72	31	2232	63	2169	2.82
11	November	72	30	2160	67	2093	3.1
12	Desember	72	31	2232	71	2161	3.18
Jumlah			365	2628	793	2548	36.22
Rata Rata			30.4	2250	66.08	2123	3.01

Sumber :HRD PT.SAGA Denpasar (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,01%. Menurut Mudiarta dkk, (2011:93), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Ini berarti tingkat absensi pada PT. SAGA Denpasar masih tergolong kurang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Nurudin (2016 : 118) “proses komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang kita sampaikan”. Beberapa pengertian

terebut, komunikasi adalah suatu proses interaksi yang dilakukan oleh dua makhluk hidup atau lebih baik secara langsung atau melalui media elektronik yang bertujuan untuk menyampaikan pesan serta pertukaran pikiran dan perasaan yang dapat dilakukan melalui isyarat, ungkapan emosi, tulisan dan lainnya, namun komunikasi yang paling efektif ialah berbicara.

Komunikasi dapat berjalan dengan baik jika unsur-unsur dalam komunikasi terpenuhi. Unsur-unsur tersebut menurut Nurudin (2016 : 27) “tiga unsur pokok yang terdapat dalam definisi komunikasi yaitu usaha, penyampaian pesan dan antar manusia”. Jika salah satu factor tersebut tidak ada maka komunikasi tidak dapat berjalan. Komunikasi merupakan usaha dilakukan oleh sesama manusia untuk menyampaikan tujuan atau pesan yang akan di sampaikan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ginting, Dkk (2019) menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Ada beberapa indikator komunikasi antara lain pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan (Sutardji, 2016:10). Berdasarkan indikator tersebut, data komunikasi melalui data pertemuan karyawan pada PT.SAGA Denpasar dapat dilihat pada Tabel 1.2, sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Kehadiran Meeting Karyawan pada**  
**PT. SAGA Denpasar**  
**Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Pencapaian kehadiran karyawan
Januari	72	72
Pebruari	72	54
Maret	72	62
April	72	22
Mei	72	42
Juni	72	33
Juli	72	67
Agustus	72	53
September	72	48
Oktober	72	59
Nopember	72	68
Desember	72	70

Sumber : PT. SAGA Denpasar (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa komunikasi pada PT. SAGA Denpasar yaitu dari indikator pemahaman adalah kehadiran dalam meeting bulanan karyawan belum optimal. Maka hal di atas mengindikasikan bahwa Komunikasi karyawan PT.SAGA Denpasar masih kurang efektif sehingga menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu masalah komunikasi pada PT.SAGA Denpasar yang peneliti temukan yaitu masih kurangnya pemahaman mengenai tugas atau pekerjaan yang akan dilakukan, masih sering terjadinya kesalahpahaman mengenai tugas kerja, kurangnya komunikasi antar bagian. Berdasarkan permasalahan diatas komunikasi masih menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja (Siagian 2017). Stress kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stress yang timbul tidak di atasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan kerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wirya, dkk (2017) menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif.

Adapun beberapa indikator stres kerja Menurut Gunawan & Ulfa (2018) antara lain tuntutan tugas, ambiguitas peran, konflik peran, pengembangan karir, hubungan kerja. Pada PT.SAGA Denpasar stres kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Stres Kerja Karyawan Pada PT.**  
**SAGA Denpasar.**  
**Tahun 2020**

No	Stres Kerja yang dialami oleh Karyawan
1	Adanya tuntutan pekerjaan yang menumpuk dan tambahan pekerjaan yang mana pekerjaan sebelumnya belum selesai dan harus diselesaikan tepat waktu.
2	Adanya ketidakjelasan informasi mengenai tugas atau pekerjaan yang diberikan.
3	Adanya konflik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaannya.
4	Tidak adanya pengembangan karir bagi karyawan, dalam arti karyawan akan menetap disuatu pekerjaan tanpa adanya kenaikan posisi.
5	Adanya ketidakharmonisan antara karyawan dengan karyawan atau dengan atasan.

Sumber : HRD PT. SAGA Denpasar, (2020)

Berdasarkan tabel 1.3, terdapat masalah mengenai keluhan-keluhan yang dialami oleh karyawan tentang pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki stress kerja yang tinggi. Indikasi masalah tingginya stress kerja karyawan di PT. SAGA Denpasar menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Salah satu masalah stress kerja pada PT.SAGA Denpasar yang peneliti temukan yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi kemampuan yang karyawan miliki, yang menyebabkan karyawan menjadi stress dan menyebabkan kinerja karyawan menurun, masih adanya tuntutan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang melebihi waktu kerja, serta adanya karyawan yang masih takut untuk mengakui kesalahan dalam bekerja yang membuat para karyawan menjadi stress dalam bekerja.

Faktor terakhir ialah Kompensasi Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan

produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Adapun kompensasi menurut para ahli, menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dwianto (2019) menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Adapun beberapa indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012:86) antara lain gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas. Pada PT. SAGA Denpasar terdapat data gaji yang dapat dipaparkan pada tabel 1.4, sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Data Gaji Pada PT. SAGA Denpasar**  
**Tahun 2020**

No.	Jabatan	Gaji (Rp)	Gaji setelah Covid-19	Karyawan
1	HRD	4.400.000	2.100.000	1
2	Manager	6.700.000	3.300.000	1
3	ADMIN	2.700.000	1.500.000	7
4	Kepala Bagian	4.200.000	1.800.000	4
5	Marketing	2.700.000	1.500.000	4
6	Staff Gudang	2.700.000	1.500.000	12
7	Staff Produksi	2.700.000	1.500.000	18
8	Staff Distribusi	2.700.000	1.500.000	25
Jumlah				72

Sumber :HRD PT SAGA Denpasar, (2020)

Pada tabel 1.4 di atas, menunjukkan data gaji karyawan dimana seluruh karyawan sudah mendapat gaji sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK).Namun bisa kita lihat pada table tersebut terdapat perubahan pendapatan gaji yang sebelumnya Rp.2.700.000, turun menjadi Rp.1.500.000

dikarenakan perusahaan mengalami penurunan pendapatan akibat pandemic COVID-19. Ini terjadi dikarenakan perusahaan sebelumnya mengutamakan untuk mendistribusikan produknya pada sektor pariwisata yang berupa hotel, villa maupun restoran dan jarang mendistribusikan produknya di kalangan menengah ke bawah (warung maupun toko sembako). Gaji dalam hal ini adalah untuk memberikan honor atau upah kepada pegawai atas selesainya pekerjaan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat. Akan tetapi, permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan.

Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Adapun fenomena mengenai kompensasi pada PT, SAGA Denpasar seperti karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan gaji, tidak sesuai jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan jika di bandingkan dengan kinerja karyawan, serta sering telatnya pemberian kompensasi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Saga Denpasar. PT. Saga Denpasar merupakan salah satu perusahaan distributor minuman yang sedang berbaur dalam persaingan dengan usaha sejenisnya. PT. Saga Denpasar beralamat di Jl. Serma Merta No.2, Dauh Puri Kangin, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. PT. Saga Denpasar memiliki fasilitas dan pelayanan yang sangat baik sehingga membuat karyawan bersemangat untuk melaksanakan tugas serta pelanggan merasa puas dan percaya terhadap perusahaan. Kegiatan karyawan pada PT. Saga Denpasar sebagian besar secara langsung berhubungan dengan memasarkan produk kepada konsumen dan memproduksi produk yang berkualitas, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan penjabaran permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi,

Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.SAGA Denpasar”.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.SAGA Denpasar ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.SAGA Denpasar ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.SAGA Denpasar ?

## 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dapat dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.SAGA Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.SAGA Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.SAGA Denpasar.

## 4. Kegunaan Penelitian.

Dari hasil penelitian ini memiliki beberapa kegunaan yaitu :

### a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.SAGA Denpasar, serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

## b. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun proposal serta menentukan metode dan media pembelajaranyang tepat untuk mengembangkan pengaruh komunikasi, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar.

## II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 1. *Goal setting theory*

Goal setting theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke di tahun 1978. Teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. Goal setting theory menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas.

### 2. **Kinerja Karyawan.**

Menurut Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisai dalam periode waktu tertentu. Mangkunegara (2006:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3. **Komunikasi**

Gatewood dan Taylor (Amirullah, 2015:206) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli, maka komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pemindahan

suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut.dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

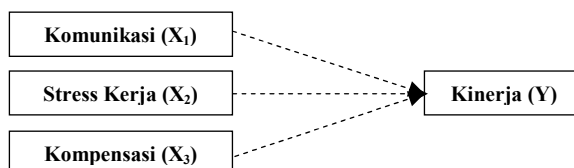
### 4. **Stress Kerja**

Stres kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Sedangkan menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

### 5. **Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan,perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkanmemperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karywan. Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS



Sumber : Kerangka Berpikir Penelitian, (2021)

H<sub>1</sub> : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SAGA Denpasar

H<sub>2</sub> : Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SAGA Denpasar

H<sub>3</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SAGA Denpasar.

## IV METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Saga Denpasar. PT. Saga Denpasar merupakan salah satu perusahaan distributor minuman yang sedang berbaur dalam persaingan dengan usaha sejenisnya. PT. Saga Denpasar beralamat di Jl. Serma Merta No.2, Dauh Puri Kangin, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali.

### 2. Identifikasi Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komunikasi (X<sub>1</sub>), Stress Kerja (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>3</sub>). Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Definisi Operasional Variabel

#### a. Komunikasi.

Komunikasi PT. SAGA Denpasar adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu pada PT. SAGA Denpasar. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi pada PT. SAGA Denpasar sebagai berikut : Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang makin baik, Tindakan.

#### b. Stress Kerja.

Stress kerja PT. SAGA Denpasar adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan PT. SAGA Denpasar yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Adapun indikator stress kerja yang digunakan pada PT. SAGA Denpasar

dalam penelitian ini, yaitu : Tuntutan tugas, Ambiguitas peran, Konflik peran, Pengembangan karir, dan Hubungan kerja.

#### c. Kompensasi.

Kompensasi PT. SAGA Denpasar merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja PT. SAGA Denpasar. Adapun indikator komunikasi yang digunakan pada PT SAGA Denpasar dalam penelitian ini, yaitu Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas.

#### d. Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan PT. SAGA Denpasar merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan PT. SAGA Denpasar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan pada PT. SAGA Denpasar dalam penelitian ini, yaitu: Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu Kerja, Kemampuan bekerja sama.

### 4. Jenis Data.

#### a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yang telah diberikan skor dengan bantuan skala likert pada PT. SAGA Denpasar.

#### b. Data Kualitatif

Data kualitatif dalam penelitian ini adalah wawancara

### 5. Sumber Data.

#### a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara peneliti dengan seluruh karyawan PT. SAGA Denpasar.



b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini menggunakan buku-buku, literature, dan bacaan yang mendukung penelitian ini.

## 6. Populasi Metode Penentuan Sampel

### 1) Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 72 orang karyawan.

### 2) Jumlah Sampel

Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena peneliti menggunakan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 72 orang karyawan.

## 7. Metode Pengumpulan Data

Observasi, Wawancara, Kuesioner.

## 8. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

# V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 1. Hasil Penelitian

Seluruh indikator pernyataan dalam variabel komunikasi, stress kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data. Masing-masing nilai *Cronbach alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

**Tabel 5.11**

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.700	1.864		5.203	.000
	Komunikasi	.228	.127	.228	1.163	.020
	Stress Kerja	-.168	.040	-.476	1.218	.000
	Kompensasi	.257	.139	.251	1.850	.000
R						0,646
R Square						0,518
Adjusted R Square						0,692
F Statistic						16,26
Signifikansi						.000 <sup>b</sup>

Sumber : Lampiran 7 (Data Primer Diolah)

Berdasarkan nilai-nilai tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,700 + 0,228X_1 + -0,168X_2 + 0,257X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- b1 = 0,228, artinya apabila stress kerja (X<sub>2</sub>) dan kompensasi (X<sub>3</sub>) dianggap konstan maka meningkatnya komunikasi (X<sub>1</sub>) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y)
- b2 = -0,168, artinya apabila komunikasi (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>3</sub>) dianggap konstan maka menurunnya stress kerja (X<sub>2</sub>) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y)
- b3 = 0,257, artinya apabila komunikasi (X<sub>1</sub>) dan stress kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan maka meningkatnya kompensasi (X<sub>3</sub>) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar menunjukkan nilai thitung sebesar 1,163 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,020 yang kurang dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Komunikasi adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Hasil penelitian ini didukung oleh Nasri (2019), Kartini (2020), Ginting, dkk (2019), Sukmawati (2020), Dewi (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar menunjukkan nilai thitung sebesar -1,218 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0.000 yang kurang dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Stress kerja adalah interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Riny Candra (2017), Wirya, dkk (2017), Diputra dan Surya (2019), Sintya dan Artha (2016), Sandiarta (2020) menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga semakin menurun stress kerja dalam perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar menunjukkan nilai thitung sebesar 1,850 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0.000 yang kurang dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Maslihatiddniyah (2020), Dwianto (2019), Alfian (2020), Suryani (2020), Poluakan, dkk (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V Penutup

### 1. Simpulan

- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi di PT. SAGA Denpasar, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar.
- Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stress kerja di PT. SAGA Denpasar, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar
- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi di PT. SAGA Denpasar,

maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar.

## 2. Saran

- a. Berdasarkan hasil uji pada variabel komunikasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan pertama mengenai Karyawan memiliki pemahaman mengenai deskripsi pekerjaan yang dilakukan, maka sebaiknya PT. SAGA Denpasar perlu memberikan pelatihan dan masukan terhadap karyawannya, agar karyawan dapat lebih memahami deskripsi pekerjaan yang dilakukannya.
- b. Berdasarkan hasil uji pada variabel stress kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan kedua mengenai Karyawan selalu menerima perintah dengan sangat jelas dan dapat memahaminya, maka sebaiknya PT. SAGA Denpasar perlu meningkatkan meningkatkan pengarahan yang diberikan kepada karyawannya, agar karyawan dapat lebih memahami perintah yang diberikan.
- c. Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan pertama mengenai Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka sebaiknya PT. SAGA Denpasar perlu meningkatkan dan menyesuaikan jumlah gaji yang diberikan kepada karyawannya agar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfian., Astramia Junita. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Pundi*. Vol. 4, No. 2, pp. 181-192
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja, Rineka Cipta*. Jakarta.
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya., Wibawa, I Made Artha. 2016. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 12, pp. 7583-7606.
- Dewi, Rr. Vemmi Kusuma. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya kencana Di Bekasi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4, No. 2, pp 164-171.
- Diputra, Ade Agus Diama Purwa., Surya, Ida Bagus Ketut. 2019. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Journal Manajemen*. Vol. 8, No.2, pp. 7986-8015.
- Dwianto, Agung Surya. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Journal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 2, No. 2, pp. 209-223.

- Edwin, Locke. 1968. "Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives". American Institutes for Research, No. 3:157-89, 1968.
- Ginting, Immanuel M., Bangun, Try A., Munthe, Davin V., Sihombing Sumiati. 2019. Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatra Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*. Vol. 5 No. 1, pp. 35-44.
- Gunawan dan Ulfa. 2018. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 27(2): h: 1-10.
- Handayani, Dian Fitria. 2013. Pengaruh sistem pengukuran kinerja dan kompensasi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur di kota Padang. *eJurnal Administrasi Bisnis*, 2013. 3. (5). 900-908.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini, Tri Mulyani. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan di PT. XY. *Jurnal Pelita Timur*. Vol. 14, No. 2, pp. 58-67.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maslihatiddniyah, Vidiya., Rachmawati, Lucky. 2020. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Funding Di Bank Muamalat Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*. Vol. 3, No. 3, pp. 126-140.
- Mudiarta, U.W. 2011. *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Universitas Udayana.
- Nasri. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pada Karyawan (Studi Pada PT. Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Nusantara*. Vol. 2, No. 2. Pp. 16-32
- Nurudin.2016. *Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Poluakan, Angel Kralita., Runtuwene, Roy F., Sambul, Sofia A.P. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Journal Administrasi Bisnis*. Vol. 9. No. 2. pp. 70-77.
- Riny Candra. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol. 6, No. 1, pp. 670-678.
- Sandiartha, I Wayan Bayu., Suwandana, I Gusti Made. 2020. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Koperasi

- Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 5, pp. 1899-1920.
- Siagian, Sondang. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmawati, Erni., Ratnasari, Sri Langgeng., Zulkifli. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9, No. 3, pp. 461-479.
- Suryani, Tri., Basyir, Muhammad. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen Galus*. Vol. 1, No. 1, pp. 35-45.
- Sutardji.2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta; Dee Publish.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Wirya, Kadek Sada., Andiani, Nyoman Dini., Telagawathi, Ni Luh Wayan Sayang. 2017. Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol.2, No. 1, pp. 50-60.