

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

**Indonesian Journal of Cultural and
Community Development**

ISSN 2615-6180 (ONLINE)



BROUGHT TO YOU BY

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Conflict of Interest Statement

The author declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Editorial Team

Editor in Chief

[Dr. Totok Wahyu Abadi](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Managing Editor

[Mochammad Tanzil Multazam](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

[Rohman Dijaya](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Member of Editors

[Mahardhika Darmawan Kusuma Wardana](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Sinta](#)]

[Bobur Sobirov](#) ([Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Farkhod Abdurakhmonov](#) ("[Silk Road](#)" [International University of Tourism, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Dr. Nyong Eka Teguh Iman Santosa](#) ([Universitas Islam Negeri Sunan Ampel SURabaya, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Impact of Work Stress, Communication, and Work Environment on Dealer Employee Performance

Dampak Stres Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Dealer

Muhammad Naufal Riaztantyo, naufal672@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Vera Firdaus, verafirdaus06@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This study aimed to investigate the influence of work stress, communication, and work environment on employee performance in the automotive industry. Employing a quantitative research design, data was collected through a questionnaire from a sample of 100 employees at a Honda dealership in Sidoarjo, Indonesia. Various data analysis techniques, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing, were utilized. The findings revealed that communication and work environment had a positive and significant impact on employee performance, while work stress had a negative and significant effect. Moreover, the results demonstrated that employee performance was significantly influenced by work stress, communication, and work environment collectively. These findings contribute to our understanding of the factors influencing employee performance and have implications for managerial practices aimed at improving employee well-being and organizational productivity.

Highlights:

- The study investigates the impact of work stress, communication, and work environment on employee performance in the automotive industry.
- Communication and work environment positively influence employee performance, while work stress negatively affects it.
- The findings emphasize the importance of addressing work stress, improving communication, and fostering a positive work environment to enhance employee performance in the automotive industry.

Keywords: Work stress, Communication, Work environment, Employee performance, Automotive industry.

PENDAHULUAN

Mega Persada Mandiri adalah dealer atau perusahaan sepeda motor resmi Honda yang menjual dan merawat sepeda motor Honda dan berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan saat mereka membeli atau menyervisnya. Dealer Mega Persada Mandiri merupakan dealer mobil yang juga menjual sepeda motor Honda. Memiliki beberapa lokasi dealer di dalam dan di luar Sidoarjo. Showroom Mega Persada Mandiri terus berupaya maksimal menggarap presentasi organisasi melalui perwakilannya.

Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan efisiensi dan efektifitas yang ditentukan oleh individu. Oleh karena itu, untuk menghasilkan pekerja yang mampu memberikan kinerja tertinggi untuk bisnis, diperlukan kemauan dan keahlian yang kuat. Perhatian utama perusahaan adalah kinerja karyawan. Komunikasi di tempat kerja, stres di tempat kerja, dan lingkungan semuanya dapat berdampak [1].

Seperti yang dinyatakan dalam [2] jika ada korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang buruk. Stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul akibat interaksi antara manusia dengan pekerjaan dan ditandai dengan transformasi manusia yang mendesak mereka untuk menyimpang dari peran normalnya"[3][4].

Karyawan dapat mengalami stres akibat masalah perusahaan. Karyawan juga mengalami stres di tempat kerja ketika mereka diharuskan menyelesaikan tugas tetapi gagal melakukannya. Contoh stresor termasuk tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas, dukungan yang tidak memadai untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tugas yang saling bertentangan [5].

Intinya, orang perlu berbicara satu sama lain dalam hidup mereka. Akibatnya, orang membutuhkan interaksi dengan orang lain, kelompok atau komunitas, dan yang terpenting, keluarga mereka. Dalam kehidupan sehari-hari maupun di tempat kerja, komunikasi selalu berlangsung melalui pengembangan hubungan timbal balik. Karena pada hakekatnya komunikasi berfungsi sebagai tolok ukur pencapaian tujuan perusahaan.

Sesuai dengan penjelasan, bahwa komunikasi didefinisikan sebagai transmisi informasi dari satu orang ke orang lain [6]. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah pengiriman informasi yang melibatkan pengirim dan penerima pesan. Hambatan yang akan menghambat kelancaran kegiatan perusahaan adalah kurangnya komunikasi. Manajer dan karyawan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya masing-masing berkomunikasi satu sama lain di tempat kerja untuk memastikan bahwa tugas tersebut dilakukan dengan tepat. Hambatan yang akan menghambat kelancaran kegiatan perusahaan adalah kurangnya komunikasi.

Seseorang dapat bekerja dengan baik jika didukung oleh kondisi kerja yang menguntungkan sejauh yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman adalah salah satunya mendorong aktivitas kerja yang produktif dan menghasilkan hasil yang memuaskan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, pencahayaan ruangan, tingkat kebisingan, dan kebersihan tempat kerja.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan eksplorasi kuantitatif, yang mengandung pengertian bahwa informasi yang akan diteliti adalah data numerik (angka-angka) kemudian ditangani dengan teknik terukur.

Definisi Operasional

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang tidak seharusnya terjadi karena permintaan yang tinggi di tempat kerja untuk perwakilan [7]. Indikator stres kerja ini berkaitan dengan jenis-jenis stres kerja, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, tuntutan kepemimpinan organisasi, dan sebagainya [8].

Komunikasi

Komunikasi adalah proses transfer informasi, pemahaman, dan pengetahuan dari individu, kelompok, atau organisasi lain [9]. Teori yang dikemukakan oleh, menjadi dasar dari indikator komunikasi ini, yang meliputi komunikasi dengan rekan kerja, komunikasi dengan bawahan, dan komunikasi dengan atasan [10].

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada semua elemen di mana seseorang bekerja dan berpengaruh pada kinerjanya [11]. Teori yang dikemukakan oleh, diacu dalam indikator lingkungan kerja ini, yang meliputi suhu udara, kebisingan, pencahayaan, dan kualitas udara [12].

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai karena telah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan, kinerja pegawai diukur dalam arti "pekerjaan yang dilakukan"[13]. Teori yang dikemukakan oleh, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja merupakan acuan dalam indikator kinerja pegawai ini [14].

Populasi dan Sampel

1. Populasi: Penelitian ini melibatkan 100 dealer Mega Persada Mandiri Sidoarjo sebagai partisipan.
2. Sampel: *Non-probability Sampling* adalah metode pilihan untuk pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik total sampling. Oleh karena itu, berdasarkan jumlah karyawan yang dimiliki dealer Mega Persada Mandiri Sidoarjo, peneliti memilih sampel sebanyak 100 orang untuk penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dan observasi digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk melakukan analisis data peneliti menggunakan program SPSS. Pada penelitian ini dalam melakukan analisis data dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat reliabilitas atau akurasi suatu alat ukur. Legitimasi menunjukkan tingkat ketepatan antara informasi yang benar-benar terjadi pada item dengan informasi yang dikumpulkan oleh spesialis [15]. Korelasi antara skor setiap pertanyaan dan skor total semua pertanyaan diperlukan untuk menentukan validitas. Uji ini digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pernyataan dinyatakan sah jika r hitung \geq dari r tabel menghasilkan bilangan positif; namun, jika r hitung $<$ dari r tabel menghasilkan data yang tidak valid, pernyataan tersebut tidak valid.

Variabel / Indikator	Hasil Korelasi (r hitung)	Standar Nilai Korelasi	Keterangan
Stres Kerja (X1)			
X1.1	0,452	0.1638	Valid
X1.2	0,630	0.1638	Valid
X1.3	0,615	0.1638	Valid
X1.4	0,535	0.1638	Valid
X1.5	0,642	0.1638	Valid
X1.6	0,574	0.1638	Valid
X1.7	0,382	0.1638	Valid
X1.8	0,482	0.1638	Valid
Komunikasi (X2)			
X2.1	0,820	0.1638	Valid
X2.2	0,875	0.1638	Valid
X2.3	0,827	0.1638	Valid
X2.4	0,842	0.1638	Valid
X2.5	0,894	0.1638	Valid
X2.6	0,724	0.1638	Valid

Lingkungan Kerja (X3)			
X3.1	0,761	0.1638	Valid
X3.2	0,412	0.1638	Valid
X3.3	0,523	0.1638	Valid
X3.4	0,654	0.1638	Valid
X3.5	0,874	0.1638	Valid
X3.6	0,847	0.1638	Valid
X3.7	0,638	0.1638	Valid
X3.8	0,832	0.1638	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,751	0.1638	Valid
Y.2	0,901	0.1638	Valid
Y.3	0,925	0.1638	Valid
Y.4	0,828	0.1638	Valid
Y.5	0,911	0.1638	Valid
Y.6	0,740	0.1638	Valid
Y.7	0,897	0.1638	Valid
Y.8	0,909	0.1638	Valid
Y.9	0,883	0.1638	Valid
Y.10	0,820	0.1638	Valid

Table 1. Hasil Uji Validitas

Indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai r hitung sebesar 0,1638 atau lebih besar seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. Hal ini menunjukkan bahwa indikator penelitian ini valid atau memiliki validitas yang tinggi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah skala berbasis kuesioner yang mengukur konsistensi responden dalam menanggapi pertanyaan [16]. Jika suatu instrumen memiliki nilai alpha positif lebih besar dari 0,6, maka dianggap reliabel. Alat ukur yang digunakan semakin reliabel semakin tinggi nilai alpha. Berikut adalah temuan uji reliabilitas penelitian ini:

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
(X1)	0,636	Reliabel
(X2)	0,911	Reliabel
(X3)	0,846	Reliabel
(Y)	0,959	Reliabel

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Butir-butir pernyataan untuk masing-masing variabel dalam instrumen penelitian atau kuesioner dianggap reliabel, seperti terlihat pada tabel 2 di atas. Hal ini dikarenakan uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat menghasilkan data yang reliabel dan dapat dipercaya karena item pernyataan untuk semua variabel memiliki nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,60. Tanggapan yang stabil atau konsisten dari responden terhadap pernyataan dari waktu ke waktu. Ini menunjukkan bahwa itu konsisten dan dapat diandalkan bahkan setelah pengukuran berulang.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam model regresi [17].

Model	Collinearity Statistics

	1	(Constant)
		STRES
		KOMUNIKASI
		LINGKUNGAN

Table 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Fakta bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji model regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara galat interferensi pada periode t-1 (sebelumnya) dengan galat pengganggu pada periode t [18]. Oleh karena itu, tidak ditemukan adanya autokorelasi yang signifikan pada hasil regresi. Autokorelasi dalam data yang dianalisis dapat diuji dengan menggunakan Durbin Watson. Jika pengukuran Durbin Watson (DW) menunjukkan angka 2, berarti tidak ada autokorelasi kritis. Tabel berikut menampilkan hasil uji autokorelasi penelitian ini:

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860a	.739	.731		5.00606	1.844

Table 4. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel di atas, nilai penelitian Durbin Watson sebesar 1,844 yang mendekati atau mengarah ke angka 2, menunjukkan bahwa data tersebut tidak menunjukkan gejala autokorelasi positif maupun negatif.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas sebagaimana dinyatakan dalam oleh merupakan uji model regresi untuk menentukan ketidaksamaan varian dan residual lainnya [19]. Uji Glejser dapat digunakan untuk menentukan apakah terjadi masalah heteroskedastisitas. Mengembalikan nilai absolut dari kesalahan standar pada variabel independen adalah bagaimana pengujian ini dilakukan. Dengan asumsi konsekuensi dari kemungkinan esteem menunjukkan pentingnya nilai signifikansi > nilai $\alpha = 0.05$ berarti model tidak mengalami heteroskedastisitas. Tabel berikut menampilkan temuan uji heteroskedastisitas penelitian ini:

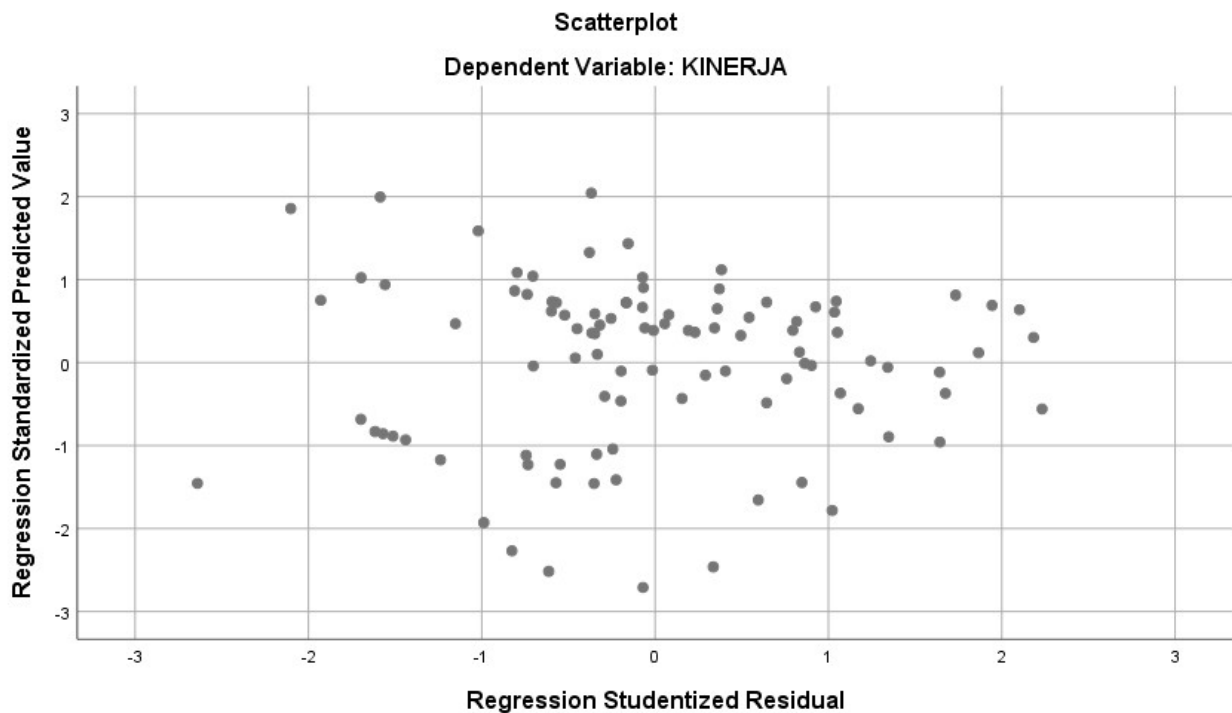


Figure 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Karena nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka diketahui dari tabel di atas bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam uji Glejser tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Pemeriksaan normal atau tidaknya variabel dependen dan independen model regresi. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak mengikuti distribusi normal [20]. Selain itu, data dianggap berdistribusi normal jika tingkat signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05. Tabel berikut menampilkan hasil uji normalitas penelitian ini:

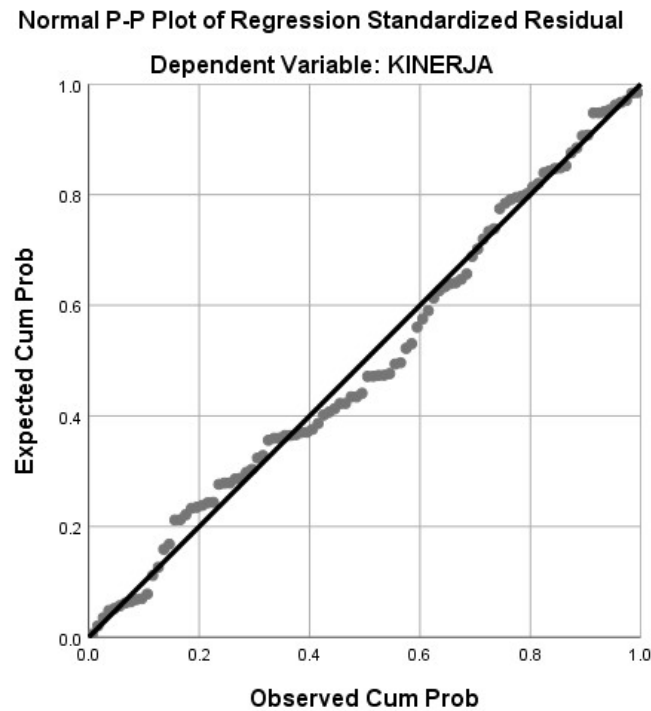


Figure 2. Hasil Uji Normalitas

Fakta bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Memprediksi pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dapat dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda yang terangkum dalam tabel 5 diperoleh dari analisis program SPSS:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)	9.846		3.597	2.737
	Stres	-.467		.117	.211
	Komunikasi	.605		.113	.359
	Lingkungan	.893		.102	.580

Table 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut, seperti terlihat pada tabel di atas:

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

$$Y = 9,846 - 0,467X_1 + 0,605X_2 + 0,893X_3$$

Berikut adalah interpretasi dari model tersebut:

a. Konstanta (a)

9,846 menunjukkan bahwa besarnya variabel dependen terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,846 jika variabel stres kerja (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) konstan

b. Koefisien regresi (b1)

Untuk stres kerja (X1) memiliki nilai negatif sebesar -0,467. Hal ini menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel stres kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y); yaitu kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,467 satuan jika persentase variabel stres kerja (X1) meningkat.

c. Koefisien regresi (b2)

Untuk komunikasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,605. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel komunikasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y), artinya jika persentase variabel komunikasi (X2) naik sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,605 satuan.

d. Koefisien regresi (b3)

Untuk lingkungan kerja (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,893 Hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel lingkungan kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y), artinya jika persentase X3 dinaikkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,893 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji T bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). $H_0 = \text{Jika } T_{hitung} \leq T_{tabel}$ menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak berdasarkan pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang berarti. Selanjutnya jika $H_1 = \text{Jika } T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka H_0 akan ditolak sedangkan H_1 akan diterima. Hal ini menunjukkan adanya dampak kritis. Selain itu, dapat dilakukan dengan menguji nilai signifikan jika nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak, dan jika nilai sig lebih besar dari 0,05, maka H_a diterima.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)	9.846		3.597	2.737
	STRES	-.467		.117	.211
	KOMUNIKASI	.605		.113	.359
	LINGKUNGAN	.893		.102	.580

Table 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Nilai thitung variabel stres kerja adalah -3,980 seperti terlihat pada tabel di atas. lebih besar dari nilai Signifikansi

(Sig.) dan *t*-tabel sebesar 1,66055 sebesar 0,000 yang menunjukkan alpha kurang dari 5%, Hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena ini bermakna stres kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan dampak terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai *t*-hitung variabel komunikasi sebesar 5,342. lebih besar dari nilai Signifikansi (Sig.) dan *t*-tabel sebesar 1,66055 sebesar 0,000 yang menunjukkan alpha kurang dari 5%, Hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena variabel komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai *t*-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 8,731. lebih menonjol dari *t*-tabel sebesar 1,66055 dan nilai Importance esteem (Sig.) sebesar 0,000 yang menunjukkan alpha kurang dari 5%, Hasil pengujian menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima karena variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

2. Uji Simultan (F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji bagaimana kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan. H_0 = Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak berdasarkan pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y , dan H_a = Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara simultan.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	6822.285	3	2274.095	90.744	.000b
	Residual	2405.825	96	25.061		
	Total	9228.110	99			

Table 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Diketahui dari tabel sebelumnya bahwa nilai Signifikansi (Sig.) lebih besar dari nilai F_{hitung} sebesar 90,744. dimungkinkan oleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang menunjukkan alpha kurang dari 5%, Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Pembahasan

1. Hipotesis 1: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, diketahui dari pengujian dengan statistik *t* nilai *t*-hitung sebesar -3,980 lebih besar dari nilai *t*-tabel sebesar 1,66055. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa kinerja karyawan pada Dealer Honda Mega Persada Mandiri Sidoarjo sebagian dipengaruhi oleh stres kerja.

Regresi linier berganda dengan koefisien regresi negatif menunjukkan secara statistik terdapat hubungan yang berlawanan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kinerja karyawan berkorelasi negatif dengan tingkat stres yang mereka rasakan. Secara teoritis, stres adalah bentuk fisik dan psikologis dari depresi [21]. Kebutuhan lingkungan yang melebihi kapasitas individu untuk merespons biasanya mencirikan depresi. Karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan situasi atau lingkungan akan merasa tertekan dan tidak nyaman, yang akan membuatnya lebih mudah bagi mereka untuk merasa lelah secara fisik atau psikologis. Hal ini tentunya akan menghambat mereka dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya, yang akan berdampak pada kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang menemukan bahwa pekerja di bagian produksi PT Catur Kartika Jaya sering melaporkan merasa terlalu banyak bekerja dan stres akibat pekerjaan yang terus-menerus. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan mengatakan stres kerja berpengaruh besar terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya [22]. Artinya, sebuah perusahaan akan lebih baik jika dapat menjaga agar karyawannya tidak stres saat bekerja.

2. Hipotesis 2: Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, diketahui dari pengujian dengan statistik *t* nilai *t*-hitung lebih besar dari nilai *t*-tabel sebesar 1,66055. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Dealer Honda Mega Persada Mandiri Sidoarjo dipengaruhi sebagian oleh variabel komunikasi.

Koefisien regresi positif pada regresi linier berganda secara statistik menunjukkan adanya pengaruh searah, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi dengan komunikasi perusahaan. Korespondensi secara hipotetis memajukan inspirasi dengan memberi tahu perwakilan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mewujudkannya, dan bagaimana eksekusi dapat dikembangkan lebih lanjut. Akan lebih mudah bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya jika terjalin komunikasi yang baik. Dalam hal terdapat hal-hal yang tidak dirasakan, saling membantu dalam bekerja dengan kemauan lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan tentang komunikasi rekan kerja PT. Di Bekasi atau antara pimpinan dan karyawan, Indosurya Kencana membantu karyawan bekerja lebih baik dengan menyelesaikan tugas yang tidak mereka pahami. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dan yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh besar terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Artinya jika komunikasi dalam perusahaan baik maka akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

3. Hipotesis 3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, diketahui dari pengujian dengan statistik t nilai thitung sebesar 8,731 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,66055. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Dealer Honda Mega Persada Mandiri Sidoarjo dipengaruhi sebagian oleh variabel lingkungan kerja.

Koefisien regresi positif dalam regresi linier berganda secara statistik menunjukkan efek searah, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi dengan lingkungan kerjanya [23]. Secara teoritis, lingkungan tempat kerja memainkan peran penting dalam aktivitas kerja karyawan. Hal tersebut akan dapat memotivasi karyawan sedemikian rupa sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan cara merawat dan menjaga lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh karyawan sangat diuntungkan dari lingkungan kerja yang produktif yang meliputi keamanan yang terjaga dan fasilitas perusahaan yang terjaga dengan baik [24]. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan dan yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut studi ini, karyawan perusahaan akan berkinerja lebih baik jika tempat kerjanya nyaman bagi mereka.

4. Hipotesis 4: Stres Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka nilai F hitung sebesar 90,744 mengungguli Ftabel sebesar 3,09 berdasarkan hasil uji statistik secara simultan. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Dealer Honda Mega Persada Mandiri Sidoarjo.

Bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis tentu bukan hal yang mudah bagi setiap perusahaan, hal ini dikarenakan setiap perusahaan pasti memiliki perencanaan atau strategi yang baik ke depan, namun perencanaan yang baik tidak akan berhasil jika tidak [25]. t bergabung dengan eksekusi representatif yang memuaskan. Dengan demikian, organisasi harus memiliki pilihan untuk mengerjakan presentasi dari setiap perwakilan yang mereka miliki, banyak hal yang dapat mempengaruhi penampilan perwakilan, beberapa di antaranya adalah pekerja yang tidak berada di bawah tekanan karena permintaan pekerjaan yang terlalu berat atau berjuang dengan pekerja yang berbeda. atau pionir, selain itu adanya korespondensi antar individu pekerja sehingga saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan dan dengan terciptanya tempat kerja yang layak, hal ini akan mendorong pekerja untuk bekerja jauh lebih unggul. juga akan naik.

Temuan penelitian ini konsisten dengan, dan yang menemukan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagian. Kinerja karyawan mendapat manfaat yang signifikan dari komunikasi parsial. Sementara itu, kinerja pegawai secara parsial dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Komunikasi, lingkungan kerja, dan stres kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

References

1. Komarudin. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok," Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, hlm. 350-364.
2. MSST Kotteeswari dan ST Sharief. (2014). "Stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan: Sebuah studi dengan referensi karyawan yang bekerja di Bpos," International Journal of Business and Administration Research Review, hlm. 18-25.

3. F. Mauladi dan FN Dihan. (2015). "Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)," *Jurnal EFEKTIF Bisnis dan Ekonomi*, hlm. 51-62.
4. NA Christy dan S. Amalia. (2017). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, hlm. 74-83.
5. T. Wartono. (2017). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)," *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, hlm. 41-55.
6. TH Handoko. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFY-YOGYAKARTA.
7. LS Worang, A. Repi, dan LOH Dotulong, "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Manado Sarapung," *Jurnal Emba*, hlm. 3038-3047, 2017.
8. UR Amalia, IW Suwendra, dan IW Bagia, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, hlm. 2727-2755, 2016.
9. AAP Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
10. PS Robbins and TA Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
11. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
12. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*, Bandung: Penerbit CV. Alfabet.
13. I. Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
14. C. Mokolong, J. Prang, and M. Mananohas. (2015). "Analisis Heteroskedastisitas Pada Data Cross Section dengan White Heteroscedasticity Test dan Weighted Least Squares," *d'CARTESIAN: Jurnal Matematika dan Aplikasi*, hlm. 172-179.
15. RN Massie, WA Areros, and W. Rumawas. (2018). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis*, hlm. 41-49.
16. RVK Dewi. (2021). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 1-8.
17. Z. Afifi dan DH Nugroho. (2018). "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus," *Jurnal Kajian Akuntansi*, hlm. 98-107.
18. Z. Rialmi and Morsen. (2020). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 221-227.
19. D. Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusat Jasa Penerbitan Akademik.
20. L. Lestary and Harmon. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, hlm. 1-10.
21. NL Ningrum, A. Prasetya, dan MF Riza. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, hlm. 1-9.
22. NP Rahmawanti, B. Swasto, and A. Prasetya. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, hlm. 1-9.
23. AS Mandagie, L. Kawet, dan Y. Uhing. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado," *Jurnal EMBA*, hlm. 344-354.
24. MC Takasensaran, SL Mandey, dan C. Kojo. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut," *Jurnal EMBA*, vol. 2, tidak. 3, hlm. 1726-1736.
25. Cindy, PY Purba, HC Wijaya, and T. Anggara. (2020). "Stres Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara," *COSTING: Journal of Economic, Business, and Accounting*, vol. 4, tidak. 3, hlm. 274-281.