

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, STRESS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WONG BEJO JOYO

Putri Handayani
phandayani@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human natural resources is the primary element of employees (as an individual) and can be developed optimally in achieving company's goals and employees' performance development. This research aimed to find out the effect of interpersonal communication, working stress and motivation on the employees' performance of PT Wong Bejo Joyo, Surabaya. The research was quantitative. While, the sampling collection technique used nonprobability sampling in which there were 63 respondent. Moreover, the population was all employees of PT Wong Bejo Joyo Surabaya. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression, model proper test, and hypothesis test with SPSS version 22. The research result concluded interpersonal communication had significant effect on the employees' performance with the t-test significance of $0.000 < 0.05$. Likewise, the working stress as well as motivation employees' had significant effect on the employees' performance with the t-test significance of $0.024 < 0.05$.

Keywords: interpersonal communication, working stress, motivation employees' performance

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan unsur penting yang ada pada diri individu (karyawan) dan dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan dalam kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode linier berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh tingkat signifikansi pada uji t sebesar $0.000 < 0.05$. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh tingkat signifikansi pada uji t sebesar $0.000 < 0.05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh tingkat signifikansi pada uji t sebesar $0.024 < 0.05$.

Kata kunci: komunikasi interpersonal, stress kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan ialah suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas di perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus memperhatikan hubungan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan begitu perusahaan wajib untuk mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia agar bekerja lebih efektif dan efisien. Keberhasilan pada perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri berupaya dalam meningkatkan efektivitas secara maksimal. Keberhasilan pada perusahaan dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan kerja yang dimilikinya. Dalam analisis kinerja diperlukan spesifikasi yang harus dipenuhi pada diri karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kemampuan bekerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat terselesaikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan

ditentukan dari kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Indikasi dari kemampuan kerja para karyawan dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, karena kemampuan yang dimiliki karyawan akan menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan begitu, kemampuan kerja yang dimiliki karyawan akan dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Kinerja Karyawanyaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok pada suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral maupun etika. Para karyawan harus bisa menyampaikan informasi untuk berkomunikasi interpersonal yang baik, dan meminimalisir tingkat stress kerja sehingga perlu di butuhkan adanya motivasi untuk memperoleh kinerja perusahaan secara maksimal. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang mempunyai pengaruh besar untuk mempengaruhi orang lain terutama pada diri individu. Karena, biasanya pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi bertemu langsung, tidak menggunakan media dalam penyampaian pesannya sehingga tidak ada jarak yang memisahkan antara komunikator dengan komunikan atau (*face to face*). Dengan saling berhadapan muka, masing-masing pihak akan langsung mengetahui respon yang diberikan, dan mengurangi tingkat ketidakjujuran ketika sedang berlangsungnya komunikasi. Pada perusahaan ini mampu dimaknai bahwa komunikasi interpersonal pada karyawan PT Wong Bejo Joyo sudah cukup baik. Berdasarkan pengamatan di lapangan berkaitan dengan komunikasi interpersonal ditemui gejala-gejala keinginan untuk berbagi informasi sudah baik sehingga hubungan antara atasan dengan karyawan sudah dapat terlaksana sesuai tujuan perusahaan, karena jika komunikasi interpersonal tidak berjalan dengan lancar akan dapat mengurangi eksistensi perusahaan. Stress Kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress merupakan kelebihan tuntutan atas kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan. Masalah dalam lingkungan kerja di kantor atau yang berhubungan dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Faktor yang menyebabkan kinerja menjadi bagus dan jelek antara lain pada perusahaan adalah stress kerja. Pada tahun 2014 Karyawan PT Wong Bejo Joyo mengalami stress yang bersumber dari tekanan yang diberikan oleh para manajer kepada karyawan akan target penjualan yang harus dikejar, karena pada tahun 2014 PT Wong Bejo Joyo mengalami perluasan area penjualan sehingga tingkat stress begitu melonjak pada para manajer, dan pada tahun 2014 karyawan mulai merasakan dampak dari para manajer sehingga tekanan mulai muncul kembali kepada para karyawan untuk menyelesaikan target penjualan, namun pada tahun 2015 dan 2016 pasar property mengalami penurunan sehingga para manajer men mendapatkan tekanan dari pimpinan namun tidak mampu menekan para karyawan karena tingkat jumlah SDM yang sudah berkurang karena dampak penurunan penjualan. Tingkat stress kerja yang tinggi akan membuat kinerja menurun sehingga membutuhkan motivasi untuk menaikkan kinerja karyawan. Motivasi Kerja adalah alasan yang mendasari perilaku untuk menggerakkan individual agar dapat bertindak dan akan terjadi perubahan tingkah laku yang disadari dalam pencapaian tujuan. Tindakan motivasi berupa kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Data yang diperoleh pada tahun 2014-2018 pada PT Wong Bejo Joyo Surabaya, ditemukan bahwa absensi karyawan paling banyak terjadi pada tahun 2015 berjumlah 20 orang dengan jumlah hasil penjualan 37 unit rumah dan hasilnya lebih kecil dari target penjualannya sebesar 40 Unit rumah, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penjualan di tahun tersebut mengalami penurunan dari target penjualan. Hal yang sama juga terjadi pada tahun 2016 dengan absensi karyawan terbanyak kedua dari data lima tahun terakhir yang berjumlah 18 orang dengan jumlah hasil penjualan 36 dan hasilnya lebih kecil dari jumlah target penjualannya sebesar 40 unit, sehingga dapat diketahui pada tahun 2016 jumlah hasil penjualannya mengalami penurunan dari jumlah target penjualan

sama dengan tahun 2015. Data tersebut mampu menjelaskan bahwa kebutuhan motivasi sangat di butuhkan oleh karyawan agar kinerja perusahaan semakin membaik.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Wong Bejo Joyo Surabaya perusahaan yang bergerak dibidang perumahan dan tanah kavling di wilayah Surabaya barat dengan alamat kantor pemasaran Kantor Pemasaran Maura Garden - Maura Residence & Tanah Kavling No. A-47, Jl. Raya Ngasinar, Benowo, Pakal, Surabaya City, East Java 60195, E-mail: Pt Wongbejojoyo.wbj@yahoo.com, Telp: 031-7415529. Dalam hal ini penelitian lebih ditekankan pada pemasaran yang berhubungan langsung dengan para pembeli. Dimana di perusahaan ini para karyawan wajib menjaga pola komunikasi yang merupakan pokok utama yang wajib dibentuk pada diri karyawan serta mengurangi tingkat stress kerja yang dialami dalam diri karyawan dalam melakukan pencapaian target sehingga para karyawan membutuhkan motivasi kerja yang tinggi agar dapat bekerja secara efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya? (2) Apakah Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya? (3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya? Penelitian ini bertujuan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya (2) Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya (3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi". Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan akan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja dengan harapan mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen merupakan fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. peranan MSDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan. Selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah: a) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *jobs specification*, *job requirment*. b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place*. c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang. d) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya. e) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis. f) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja. g) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan. h) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal. i) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013:6) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan bertujuan untuk memasok suatu

perusahaan pada orang-orang yang tepat untuk ditempatkan di posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi diperlukan. Adapun menurut Hasibuan (2011:10) MSDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dengan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Fungsi Sumber Daya Manusia. Menurut Mangkunegara (2013:2), terdiri enam fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut: 1) Pengadaan tenaga kerja terdiri dari: a) Perencanaan sumber daya manusia b) Analisis jabatan c) Penarikan pegawai d) Penempatan kerja e) Orientasi kerja. 2) Pengembangan tenaga kerja mencakup: a) Pendidikan dan pelatihan b) Pengembangan c) Penilaian prestasi kerja. 3) Pemberian balas jasa mencakup: a) Balas jasa langsung terdiri dari gaji/upah, Insentif b) Balas jasa tak langsung terdiri dari: keuntungan, pelayanan 4) Integrasi mencakup: a) Kebutuhan karyawan b) Motivasi kerja c) Kepuasan kerja d) Disiplin kerja e) Partisipasi kerja.

Pengarahan merupakan Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Pengendalian merupakan Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Pengadaan merupakan Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Pengembangan merupakan Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dari seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu karena dengan kinerja ini akan mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan begitu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan ditetapkan secara bersama-sama akan dijadikan sebagai acuan. Kinerja karyawan adalah penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja merupakan kesediaan seseorang ataupun kelompok orang dalam melakukan penyempurnaan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dan hasil yang diharapkan. Kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2001:160) merupakan hasil kerja yang dicapai pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, usaha dan kesempatan. Menurut Rivai (2005:14) berpendapat bahwa kinerja karyawan yaitu hasil yang dicapai pada tindakan pencapaian pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diperlukan, kinerja karyawan yaitu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, meliputi standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama. Beberapa pengertian dari kinerja karyawan, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan sangatlah perlu karena dengan

kinerja ini akan mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi merupakan pertukaran informasi secara dua arah antara komunikator dengan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan atau tidak menggunakan media. Pengertian komunikasi ini mempunyai beberapa aspek, yaitu: a) informasi atau pesan yang akan disampaikan b) ada dua orang atau lebih (komunikator dan komunikan) c) bisa bersifat langsung maupun tidak langsung; dan d) bisa menggunakan media atau tidak. Istilah komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa Latin, yaitu *communication* berarti pemberitahuan Wiryanto, (2004:5). Inti komunikasi yaitu upaya dalam menyampaikan pesan ke pihak lain, sehingga akan terjadi perpindahan dan pertukaran informasi dari komunikator kepada komunikan. Pada proses komunikasi dua arah, antara komunikator dan komunikan saling berganti peran antara satu sama lain. Busro, (2018:208). Komunikasi interpersonal dilakukan secara lisan ataupun tertulis. Masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, sehingga penerapannya memperhatikan kondisi yang ada. Komunikasi lisan adalah proses pengiriman pesandengan bahasa lisan. Pendapat senada disampaikan oleh Bateman dan Scott (2014:77) dunia yang kompetitif yang dimana komunikasi interpersonal merupakan perpindahan informasi dari satu pihak kepada pihak lain melalui penggunaan simbol bersama. West dan Turner (2009:57) menyatakan komunikasi interpersonal mengacu terhadap komunikasi tatap muka diantara orang-orang. Komunikasi interpersonal yaitu komunikasi yang saling membutuhkan personal lebih dari satu orang.

Komunikasi interpersonal dilakukan secara lisan ataupun tertulis. Masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, sehingga penerapannya memperhatikan kondisi yang ada. Komunikasi lisan adalah proses pengiriman pesandengan bahasa lisan. Komunikasi lisan memiliki beberapa keuntungan adalah: a) Keuntungan terbesar komunikasi lisan yaitu kecepatannya, ketika kita melakukan tindakan komunikasi dengan orang lain, informasi dapat disampaikan secara langsung. b) Munculnya umpan balik segera (*instant feedback*). Yaitu penerima pesan akan segera memberi tanggapan atas informasi yang telah di sampaikan. c) Memberi kesempatan kepada pengirim informasi agar dapat mengendalikan kondisi, misalnya dapat melihat keadaan penerima informasi pada saat berlangsungnya tindakan komunikasi tersebut. Jika memiliki kemampuan berbicara yang lebih baik, pesan-pesan yang telah di sampaikan akan menjadi lebih jelas dan cukup efektif untuk dapat diterima oleh penerima.

Stress Kerja

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stress yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Stress merupakan suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, yang terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Stress merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi setiap tindakan dari luar (lingkungan), kondisi, atau peristiwa menetapkan permintaan psikologis dan fisik berlebihan kepada seseorang.

Adapun menurut Siagian (2011:300) mengungkapkan bahwa Stress kerja adalah kondisi ketegangan dapat berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Selanjutnya Mangkunegara (2011:157) menyatakan bahwa Stress kerja adalah perasaan yang merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja yaitu suatu tekanan ketegangan yang menciptakan munculnya ketidak seimbangan

fisik dan psikis, akan mempengaruhi emosi, proses berpikir, maupun keadaan seorang karyawan.

Stres kerja merupakan tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai diri seseorang, misalnya objek pada lingkungan yang secara obyektif akan berbahaya. Stres dapat diartikan sebagai tekanan, gangguan yang tidak menyenangkan berasal dari luar diri seseorang". Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yaitu perasaan yang dialami karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Stres kerja terjadi dari gejala-gejala antara lain, emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Rivai (2011:516) mengemukakan bahwa Stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berbagai macam gejala stres akan dapat mengganggu pelaksanaan kinerja mereka.

Motivasi Kerja

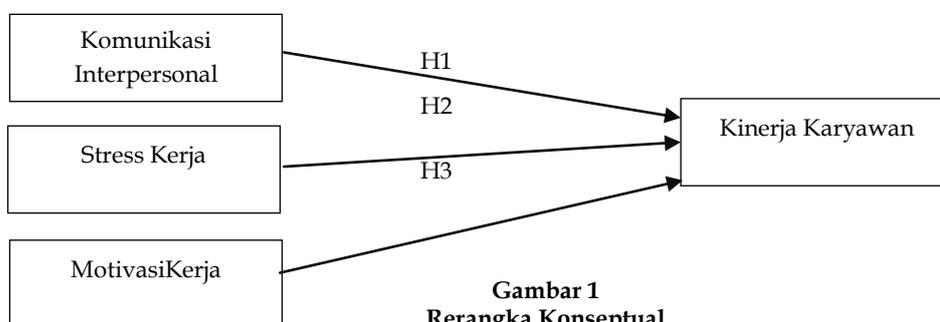
Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisi tentang langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan tertentu baik tujuan individual ataupun tujuan organisasi. Keberhasilan pada pengelolaan organisasi ditentukan dengan kegiatan SDM, seorang manajer harus mempunyai teknik agar dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi mempunyai kata latin *movere* yaitu dorongan ataupun menggerakkan. Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada SDM. Motivasi mempersoalkan cara untuk memberikan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja yaitu tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja secara optimal kemampuan serta keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja itu penting karena dengan adanya motivasi diperlukan setiap karyawan agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dari keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Pengaruh ini akan menciptakan dorongan kepada seseorang agar melakukan aktivitas. Suatu usaha yang sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi, Sunyoto (2013). Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong dalam melakukan kegiatan secara senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Ada tiga hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah: motivasi terhadap prestasi (dorongan hati akan memberikan kontribusi nyata dalam setiap kegiatan), motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati yang mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol lingkungan), dan motivasi beravariasi (dorongan hati yang berhubungan dengan orang lain serta untuk disenangi orang lain). Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas

Penelitian Terdahulu

Pertama, Syifa dan Agus (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian tersebut adalah kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan pada Kinerja Karyawan. Kedua, Rachel *et al.* (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian tersebut adalah kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Stress Kerjaberpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga, Lu’luwatin(2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian tersebut adalah kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan pada Kinerja Karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang mempunyai pengaruh besar untuk mempengaruhi orang lain terutama pada diri individu. Karena, biasanya pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi bertemu langsung, tidak menggunakan media dalam penyampaian pesannya sehingga tidak ada jarak yang memisahkan antara komunikator dengan komunikan atau (*face to face*). Dengan saling berhadapan muka, masing-masing pihak akan langsung mengetahui respon yang diberikan, dan mengurangi tingkat ketidakjujuran ketika sedang berlangsungnya komunikasi. Jadi penelitian ini menunjukkan bahwa setiap di lakukan komunikasi interpersonal yang baik maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan.

H₁ :Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress Kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.Stress adalah suatu respon yang bisa di terima dengan baik terhadap suatu kondisi yang dirasakan menantang kesehatan seseorang. Stress juga sebagai tekanan, atau gangguan yang tidak menyenangkan berasal di luar diri seseorang. Stress merupakan kelebihan tuntutan atas kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan. Masalah dalam lingkungan kerja di kantor atau yang berhubungan dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Jadi penelitian ini menunjukkan bahwa setiap meningkatnya stress kerja pada karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan secara signifikan.

H₂ : Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah alasan yang mendasari perilaku. Motivasi kerja adalah atribut untuk menggerakkan seseorang dalam melakukan maupun tidak melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis pada diri individu untuk menggerakkan individual agar dapat bertindak dan akan terjadi perubahan tingkah laku yang disadari dalam pencapaian tujuan. Tindakan motivasi kerja berupa kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jadi penelitian ini menunjukkan bahwa setiap di berikan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meingkat secara signifikan. H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey, penelitian yang dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan yang diteliti dengan hal tersebut dapat mendapatkan data ilmiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Sugiyono (2013:6) menunjukkan bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2013:120) menunjukkan bahwa pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk diolah kembali. Pada penelitian ini karyawan PT Wong Bejo Joyo Surabaya sebagai populasi, yang pada tahun 2018 berjumlah 63 karyawan. Kemudian digunakan metode Sampel Sampling Random yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel, dalam metode pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penyusunan skripsi. Kuisisioner disusun untuk memperoleh data serta informasi mengenai komunikasi interpersonal, stress kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT. Wong Bejo Joyo Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang dalam melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Adapun indikator Kinerja Karyawan menurut Robbins(2006:260) yaitu:

(1)Kuantitas(2)Kualitas(3)KetepatanWaktu(4)Efektivitas(5)Kemandirian (6)Komitmen Kerja.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap lawan bicara dapat menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal dilakukan secara lisan ataupun tertulis. Masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, sehingga

penerapannya memperhatikan kondisi yang ada. Komunikasi lisan adalah proses pengiriman pesan dengan bahasa lisan. Dalam pertukaran informasi dapat dilakukan dengan dua orang atau lebih, dapat langsung atau tidak langsung, dapat menggunakan media, dan dapat dilakukan tanpa menggunakan media komunikasi. Adapun indikator-indikator Komunikasi Interpersonal menurut Busro (2018:207) yaitu: (1) Pesan (2) Saluran (3) Umpan Balik (4) Sikap Mendukung.

Stress Kerja

Stress Kerja adalah kelebihan tuntutan atas kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Stress kerja adalah perasaan yang merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja yaitu suatu tekanan ketegangan yang menciptakan munculnya ketidakseimbangan fisik dan psikis, akan mempengaruhi emosi, proses berpikir, maupun keadaan seorang karyawan. Stress yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Stress kerja merupakan tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai diri seseorang, misalnya objek pada lingkungan yang secara obyektif akan berbahaya. Stress dapat diartikan sebagai tekanan, gangguan yang tidak menyenangkan berasal dari luar diri seseorang. Adapun indikator-indikator Stress Kerja menurut Afandi (2018:173) yaitu: (1) Tuntutan Tugas (2) Tuntutan Antarpribadi (3) Sikap Pemimpin (4) Konflik.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keadaan pada pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan cara untuk memberikan daya dan potensi bahwanya agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja yaitu tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja secara optimal kemampuan serta keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja itu penting karena dengan adanya motivasi diperlukan setiap karyawan agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dari keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Pengaruh ini akan menciptakan dorongan kepada seseorang agar melakukan aktivitas. Suatu usaha yang sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Maslow (2008:157) yaitu: (1) Kebutuhan Fisik (2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan (3) Kebutuhan Sosialisasi (4) Kebutuhan akan Penghargaan (5) Kebutuhan Perwujudan Diri.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuisioner yang harus diganti atau dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner, apakah item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi apabila signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator. Dasar dari pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut : a) Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka item pertanyaan dikatakan valid. b) Jika r hasil negatif, serta r hasil $<$ r tabel, maka item pertanyaan dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk menetapkan apakah instrument dalam hal ini kuisioner bisa digunakan lebih dari satu kali, dengan responden yang sama. Uji Reliabilitas yaitu untuk mengetahui ketepatan, ketelitian ataupun keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Kuisioner dapat dikatakan *reliable* ketika jawaban dari responden terhadap pernyataan tetap stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian adalah reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian adalah tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode menganalisis data dalam mencari dan memecahkan masalah dari menyusun data yang diperoleh dari responden dengan cara menjabarkan dan menyusun ke dalam pola serta memilih hal yang penting yang akan dipelajari. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik yaitu analisis linier berganda dengan model

$$KK = \alpha + \beta_1 KI + \beta_2 SK + \beta_3 MK + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik Normal P-P Plot Of Regression Standard, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011) menunjukkan bahwa uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang digunakan tersebut ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya Multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas bisa diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF < 10 maka mencerminkan tidak ada Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan dari data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis adalah: jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu

yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Uji Goodness of Fit

Uji F

Uji kelayakan model yang dapat menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya akan menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (r^2) yaitu analisis yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Dan dapat mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda.

Uji Hipotesis (t-test)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen kepada variabel dependen dengan menggunakan variabel independen lainnya konstan. Pengujian setiap koefisien regresi di katakan signifikan lebih kecil dari 0,5 maka hipotesisnya nol (H_0) di tolak dan hipotesis alternative (H_a) di terima, sebaliknya juga di katakan tidak signifikan bila nilai t hit < t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka di simpulkan hipotesis nol (H_0) di terima dan hipotesis alternative (H_a) di tolak.

Analisis Data dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	KI1	0.482	0.248	Valid
	KI2	0.461	0.248	Valid
	KI3	0.836	0.248	Valid
	KI4	0.836	0.248	Valid
Stress Kerja	SK1	0.299	0.248	Valid
	SK2	0.675	0.248	Valid
	SK3	0.623	0.248	Valid
	SK4	0.418	0.248	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.638	0.248	Valid
	MK2	0.650	0.248	Valid
	MK3	0.352	0.248	Valid
	MK4	0.438	0.248	Valid
	MK5	0.250	0.248	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.360	0.248	Valid

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
	KK2	0.763	0.248	Valid
	KK3	0.360	0.248	Valid
	KK4	0.763	0.248	Valid
	KK5	0.443	0.248	Valid
	KK6	0.255	0.248	Valid

Sumber: data kuisioner(diolah), 2019

Berdasarkan pada tabel 1 diatas dapat mengungkapkan seluruh pernyataan yang berjumlah 19 pertanyaan, dengan mengacu pada rumus $df = n - 2$ yang memberikan hasil bahwa $df = 63 - 2 = 0.248$ sehingga semua item pada setiap indikator mempunyai nilai r hasil $>$ r tabel hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang ditentukan, maka hal tersebut menyatakan bahwa hasil uji validitas variabel komunikasi interpersonal, stress kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha		Keterangan
Komunikasi Interpersonal	4	0.754	> 60	Reliabel
Stress Kerja	4	0.673	> 60	Reliabel
Motivasi Kerja	5	0.634	> 60	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0.655	> 60	Reliabel

Sumber: data kuisioner(diolah), 2019

Dari Tabel 2 diatas variabel komunikasi interpersonal, stress kerja dan motivasi kerja memiliki hasil yang konsisten atau yang reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	.468		1.351	
Komunikasi Interpersonal (KI)	.209		.057	.173
Stress Kerja (SK)	-1.124		.081	-.778
Motivasi Kerja (MK)	.165		.071	.116

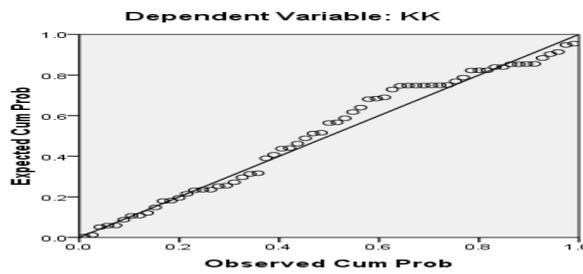
Sumber: data kuisioner(diolah), 2019

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen (KI,SK,MK) terhadap variabel dependen (KK). Berdasarkan perhitungan analisis regresi pada Tabel 3 diatas bisa dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut $KK = 0.468 + 0.209 KI - 1.124 SK + 0.165 MK + e$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS di olah 2019

Gambar 2 diatas bisa dilihat bahwa hasil dari penelitian model regresi ini menunjukkan penyebaran data (titik) dan distribusi yang normal, bisa memiliki distribusi yang normal karena data (titik) tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

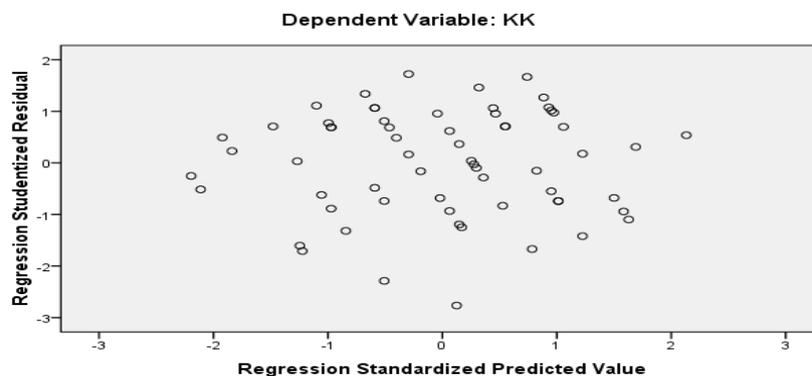
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi Interpersonal (KI)	0,735	1,361	NonMultikolinearitas
Stress Kerja (SK)	0,515	1,942	NonMultikolinearitas
MotivasiKerja (MK)	0,64	1,556	NonMultikolinearitas

Sumber: data kuisisioner (diolah), 2019

Dari data Tabel 4 diatas bisa diketahui bahwa hasil Tolerance Value masing-masing variabel independen yaitu > 0,10 dan hasil VIF < 10, maka model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolenaritas atau bebas multikolenaritas.

Uji Heterokedasitas

Scatterplot



Gambar 3

Uji Heteroskedestisitas

Sumber: Output SPSS di olah 2019

Dari hasil gambar 3 pengujian yang dilakukan untuk uji heteroskedastisitas pada Gambar 3 ini, bisa dilihat bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa data atau titik pada gambar tersebut menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu y, maka bisa dikatakan bahwa hasil tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Goodness of Fit(Uji F)

Tabel 5
Hasil Uji Goodness of it (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.469	3	80.156	187.334	.000 ^b
	Residual	25.245	59	.428		
	Total	265.714	62			

a. *Dependent Variable:* kinerja_karyawan(PK)

b. *Predictors:*(*Constant*), motivasi_kerja (MK), stress kerja(SK),komunikasi interpersonal(KI)

Sumber: data kuisioner(diolah), 2019

Tabel 5 diatas adalah hasil perhitungan dari uji kelayakan model (Uji F). Dari hasil dibawah bisa di simpulkan bahwa P - value < 0,05 = 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa uji pada model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model Summary ^p					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.951	.905	.900	.65412	

Sumber: data kuisioner(diolah),2019

Pada hasil pengujian Tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa R2 atau R Square mempunyai nilai sebesar 0,951 (95,1%) artinya bahwa variabel dependen kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel independen komunikasi interpersonal, stress kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 100% - 95,1% = 4,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model variabel pada penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients

Hipotesis	Hubungan Variabel	T	Sig-value	*Sig.Kritis	Keputusan*
1	KI→	3.687	.000	0.05	Signifikan
2	SK→	-13.907	.000	0.05	Signifikan
3	MK→	2.311	.024	0.05	Signifikan

Sumber: data kuisioner(diolah), 2019

Berdasarkan data Tabel 7 diatas tersebut, variabel komunikasi interpersonal signifikan memilikinilai sig signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, variabel stress

kerja signifikan memiliki nilai sig sebesar $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak, dan sedangkan variabel motivasi kerja signifikan memiliki nilai sig sebesar $0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat diketahui untuk variabel komunikasi interpersonal nilai sig sebesar 0.000 yang berarti bahwa nilai sig tersebut < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya dengan melakukan komunikasi antar karyawan yang jelas akan mendapatkan tanggapan sesuai pesan yang disampaikan untuk kelangsungan dalam berkomunikasi antara satu individu dengan individu yang lain. Dengan adanya keterkaitan komunikasi interpersonal pada perusahaan akan memberikan feedback (umpan balik) sehingga karyawan akan merasa senang mendapatkan tanggapan atas informasi yang disampaikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh penelitian Agus dan Syifa (2018) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat diketahui untuk variabel stress kerja nilai sig sebesar 0.000 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya yaitu karyawan yang menerima beban tugas yang berlebihan akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun seaneh itu, dengan adanya konflik karyawan dalam pembagian tugas secara tidak merata dapat mempengaruhi emosi antar karyawan, jalan pikiran, serta kondisi fisik seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Rachel *et al.* (2018) yang mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat diketahui untuk variabel motivasi kerja nilai sig sebesar 0.024 yang berarti bahwa nilai sig tersebut < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya bahwa dengan adanya pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya, semakin rendah motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja yang dimiliki karyawan akan menurun, karena perusahaan juga ingin mendapatkan karyawan yang dapat bekerja dengan giat dan penuh tanggung jawab untuk dapat memperoleh hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Lu'luwatina (2018) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya keterkaitan komunikasi interpersonal pada perusahaan akan memberikan feedback (umpan balik) sehingga karyawan akan merasa senang mendapatkan tanggapan atas informasi yang disampaikan. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya tingkat beban tugas yang berlebihan

dan tingkat konflik di perusahaan akan membuat karyawan merasakan stress kerja yang tinggi. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan akan menghasilkan semangat kinerja yang baik jika memperoleh pemberian motivasi yang tinggi dari perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ini, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti, antara lain (1) PT Wong Bejo Joyo Surabaya sebaiknya memperhatikan tentang bagaimana cara untuk berinteraksi dengan baik melalui komunikasi interpersonal agar dalam penyampaian pesan atau informasi dapat di salurkan dan diterima dengan tujuannya. (2) PT Wong Bejo Joyo sebaiknya memberikan pengarahan dan tujuan-tujuan dari setiap pekerjaan sehingga karyawan bisa memahami instruksi dengan jelas dan mengurangi tingkat stress kerja di perusahaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target perusahaan. (3) PT Wong Bejo Joyo sebaiknya tetap mempertahankan tingkat pemberian motivasi seperti, gaji tepat waktu, bonus, tunjangan, dan jaminan kerja. Karena dengan tingkat motivasi yang tinggi akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya dengan semangat yang tinggi sehingga mendapatkan hasil kerja yang baik yang dapat memuaskan perusahaan. (4) PT Wong Bejo Joyo sebaiknya lebih baik dalam menilai sejauh mana tingkat produktivitas karyawan terhadap pekerjaannya dengan mengacu pada aturan yang telah di terapkan di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu, variabel komunikasi interpersonal, stress kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan masih ada kontribusi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini telah menggunakan beberapa variabel yang dapat diukur menggunakan indikator yang telah ditentukan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Agus dan Syifa. 2018. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(2): 134-156.
- Bateman, T. S. dan S. A. Snell. 2014. *Manajemen Kepemimpinan dan Kerjasama dalam Dunia yang Kompetitif*. Salemba Empat: Jakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung: Yogyakarta.
- Lu'lluwatin. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*. 8(1):116-123.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Maslow, A. 2008. *Motivation and Personality*. Rajawali. Jakarta.

- Rachel, W. A. Areos dan W. Rumawas. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(2): 342-356.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Angoota Ikapi. Bandung.
- Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT Gramedia Widiasarana. Indonesia. Jakarta.
- West, R. dan L. H. Tunner. 2009. *Pengantar Teori Komunikasi : Analisis dan Aplikasi(Introducing Communication Theory: Analysis and Application)*. Salemba Humanlike: Jakarta.