

---

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PIPA MAS PUTIH BATAM****Ayu Ratna Sari**

Universitas Putera Batam

e-mail: [pb190910246@upbatam.ac.id](mailto:pb190910246@upbatam.ac.id)**Inda Sukati**

Universitas Putera Batam

e-mail: [indasukatiutmjb@gmail.com](mailto:indasukatiutmjb@gmail.com)**Abstrak**

Tujuan penelitiannya ini menelusuri pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawannya pada PT. Pipa Mas Putih Batam. Penelitiannya ini dilakukan dengan menerapkan teknik kuantitatif. Sampel penelitian digunakan sebanyak 148 responden yakni seluruh karyawan *store keeper* PT. Pipa Mas Putih Batam dengan menerapkan teknik sampel jenuh. Dengan memakai teknik analisa data yang meliputi pengujian statistik deskriptif, kualitas data, asumsi klasik, pengaruh, serta hipotesis. Variabel motivasi, komunikasi, dan stress kerja memengaruhi kinerja karyawannya dengan sig.  $0,00 < 0,05$ . Selain itu, motivasi, komunikasi, dan stress kerja memengaruhi kinerja karyawannya PT Pipa Mas Putih Batam sebesar 57,9%. Di dapatkan motivasi, komunikasi memengaruhi positif signifikan, namun stress kerja memengaruhi negatif signifikan. Akan tetapi secara simultan ketiga variabelnya ini memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya PT Pipa Mas Putih Batam.

**Kata Kunci**

Kinerja Karyawan; Komunikasi; Motivasi,; Stres Kerja

**PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan memiliki asset yang paling utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan tersebut yaitu sumber daya manusia. Manusia yang merupakan makhluk social selalu ikut dalam berorganisasi dalam kegiatan sehari-hari (Wandari et al., 2022). Dengan begitu maka sumber daya manusia dikatakan asset berharga demi keberlangsungan hidup organisasi dan pencapaian target dalam jangka panjang seperti didalam perekonomian, pemerintah serta sosialisasi yang di butuhkan kelompok khusus didalam manajemen karyawannya (Daulay & Hikmah, 2020). Karyawan menjadi kelebihan ataupun kemampuan yang di miliki, yang meliputi bersosialisasi, berkasih sayang, kecakapan berkomunikasi terhadap sesama (Lukito & Alriani, 2018).

Setiap perusahaan memiliki langkah didalam memaksimalkan kinerja perusahaannya sendiri. Dengan melakukan pengoptimalan sumber yang ada (Arthawati & Kurnia, 2021). Misalnya barang baku, modal, peralatan dan lainnya. Selanjutnya karyawan yang merupakan hal yang mendasar begitu penting didalam kenaikan kinerja perusahaannya (Ramadhani & Harahap, 2022). Walau perusahaannya berteknologi modern namun tak disertakan dengan karyawan yang baik tentunya bisa memperlambat proses didalam mencapai hal yang dituju sebuah perusahaan (Tae et al., 2021). Oleh sebab itu, di tuntutan didalam penggunaan sumber yang ada dengan sebaik mungkin agar melahirkan kelayaitasan serta saling berkompetensi (Dariansyah, 2018). Demikian adanya banyak jenis yang bisa memengaruhi

karyawan, misalnya motivasi, komunikasi, stress kerja, maupun kinerja yang bisa dilakukan penganalisaan.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih dalam (Rubiyanto, 2019), karyawan yang mempunyai motivasi yang berkeinginan serta bersemangat hingga tujuannya sebuah perusahaan tentunya bisa dicapai, namun apabila karyawannya tidak mempunyai motivasi tentunya suka memperlihatkan rasa tidak semangat serta tidak adanya kenyamanan disaat bekerja, yang mana itu semua bisa membuat kinerjanya menjadi buruk hingga tujuannya sebuah perusahaan menjadi tak bisa dicapai.

Selain motivasi, hal lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni komunikasi. Efektifnya komunikasi pada perusahaan tentunya bisa mempermudah seluruh kalangan didalam perusahaan bisa menuntaskan tugasnya. Komunikasi menjadi sarana didalam mengontrol, menelusuri tiap pekerjaan. Lalu juga ada stres kerja yang bisa mempegaruhi kinerja karyawannya (Suwanto, 2019). Stres kerja ialah keadaan karyawan disaat merasakan kegelisahan yang dapat memengaruhi emosinya serta caranya berpikir (Mardian et al., 2022). Stres kerja tentunya memerlukan perhatian pada perusahaan, sebab stres kerja menjadi faktor yang membuat produktivitas karyawannya rendah.

PT. Pipa Mas Putih Batam menyediakan kebutuhan terkait pipa bagi perusahaan *oil & gas*. PT Pipa Mas Putih Batam memiliki 148 karyawan. Daftar kehadiran dan output atau pencapaian target perusahaan menjadi faktor yang utama. Demi mendapatkan kualitas, kuantitas, dan keakuratan dalam bekerja menjadi hal yang harus diperhatikan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitiannya ini mempunyai beberapa rumusan permasalahan yang umumnya sangat berkaitan erat dengan variabel dalam penelitian ini dengan maksud agar bisa dimengerti serta dipahami jenis penelitian ini.

Penelitiannya ini mengandung sifat yang disebut replikasi yang bermakna bahwa penelitiannya ini mereplikasi hampir seluruh isi pada penelitian terdahulu yang sudah pernah diteliti sebelumnya. Namun tidak semuanya sama, ada beberapa hal yang diubah, diganti, bahkan diperluas seperti penentuan lokasi penelitian, penentuan variabel terikat dan variabel bebas, banyak populasi dan sampel, serta metode didalam menganalisa hasil penelitian.

Tempat yang dipilih didalam penelitiannya ini yaitu pada PT. Pipa Mas Batam yang mempunyai lokasi di Jl, Tenggara, Nomer 1, Batu Ampar. Populasi diartikan keseluruhannya subjek yang di ambil penelitiannya dengan dilakukan pembatasan maupun tidak dilakukan pembatasan didalam penentuan populasinya. Populasinya ialah seluruh karyawan store keeper PT. Pipa Mas Putih Batam yang berjumlah 148 karyawan. Sampel didalam pengertiannya menjadi item dari populasi. Jika populasinya cukup banyak serta pengkajian sama sekali tidak bisa dimungkinkan melangsungkan penelitian secara keseluruhan pada semua populasinya, maka peneliti bisa memutuskan untuk menggunakan sebagian atau beberapa dari populasinya itu. Teknik yang dipakai dalam menentukan banyaknya sampel yakni dengan menerapkan teknik sampel jenuh, yang akhirnya didapati jumlah sampelnya sebanyak 148 responden.

Data didalam penelitiannya ini didapatkan dari sumber utama atau yang disebut dengan sumber primer. Penelitiannya memperoleh datanya dari karyawan PT. Pipa Mas Batam yang berjumlah 148 orang sepanjang kuisisionernya dibagikan. Metode yang di pilih ialah metode kuesioner dengan memberikannya kepada responden. Jawaban respondennya di ukur dengan suatu skala yakni skala likert.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Langkah dalam memperoleh hasil penelitiannya dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh karyawan store keeper PT. Pipa Mas Putih Batam yang berjumlah 148 karyawan. Sesudah memperoleh hasilnya, berikutnya dilakukan pengolahan data dengan bantuan SPSS 25. Berikut ditampilkan hasil dari uji kualitas data berupa hasil pengujian berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0,537	0,1614	Valid
	X1.2	0,715		
	X1.3	0,799		
	X1.4	0,485		
	X1.5	0,587		
Komunikasi (X2)	X2.1	0,750	0,1614	Valid
	X2.2	0,815		
	X2.3	0,554		
	X2.4	0,619		
Stress Kerja (X3)	X3.1	0,577	0,1614	Valid
	X3.2	0,638		
	X3.3	0,534		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,794	0,1614	Valid
	Y.2	0,679		
	Y.3	0,762		
	Y.4	0,528		
	Y.5	0654,		

Sumber: SPSS 25, 2022

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>a</i>	<i>N</i>
Motivasi	0,610	5
Komunikasi	0,625	4
Stress Kerja	0,635	3
Kinerja Karyawan	0,711	5

Sumber: SPSS 25, 2022

Berdasar hasil diatas, bisa di ketahui tiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan perhitungan r tabel, didapati perolehan tiap variabelnya r hitung > r tabel (0,1614), di simpulkan nyatakan item pernyataannya valid. Serta memperoleh nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60. Di nyatakan seluruh variabel reliabel.

Setelah uji kualitas data dilakukan dan dinyatakan lolos, maka bisa dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji normalitas data. Dibawah ini dilampirkan hasilnya berikut:

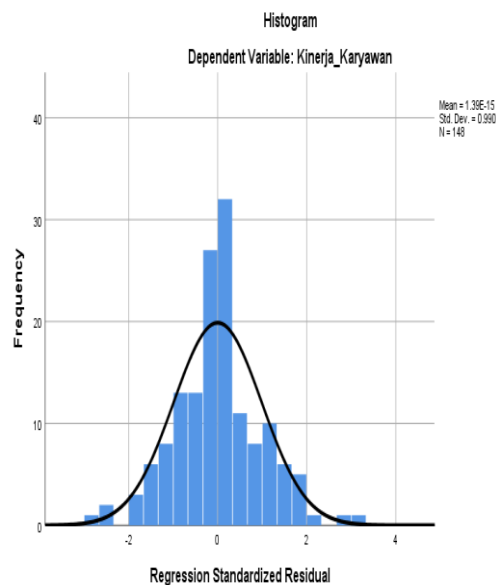
**Tabel 3.** Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstnd Res
<i>N</i>		148
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	.0000000

<i>Paramters<sup>a,b</sup></i>	<i>Std. Dev</i>	1.61837159
<i>Most Extreme Differnces</i>	<i>Absolute</i>	.085
	<i>Positive</i>	.085
	<i>Negative</i>	-.059
<i>Test Statstic</i>		.085
<i>Asyp. Sig. (2-tail)</i>		.111 <sup>c</sup>

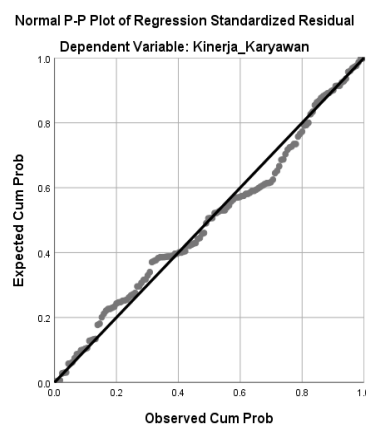
Sumber: SPSS 25, 2022

Sesuai hasil pengolahan normalitas melalui *Kolmogorov smirnov*, di peroleh signifikansinya  $0,111 > 0,05$ . Di simpulkan sudah lulus dari uji normalitasnya. Selain melalui uji diatas, untuk menemukan hasil dari uji ini juga bisa melalui dua cara, yaitu berdasarkan hasil histogram dan normal P-plot yang diperlihatkan:



**Gambar 1.** Histogram

Dikatakan normal apabila grafik histogram tidak membentuk seperti lonceng, dan grafik normal p-plot hampir menyerupai garis lurus seperti yang diperlihatkan berikut ini:



**Gambar 2.** Normal P-plot

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Di ketahui hasil uji multikolinearitas penelitian ini, didapati setiap variabelnya memperoleh *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Dinyatakan tak bergejala multikolinieritas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Diketahui bahwa hasil uji hetetoskedasitas dengan metode park gleyser pada penelitiannya ini, memperoleh hasil Sig. > 0,05 yang menyatakan penelitiannya ini tak bergejala heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Regresi Berganda**

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstd Coeffi		Std Coeffi
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,978	1,435	
	Motivasi	0,300	0,059	0,285
	Komunikasi	0,750	0,068	0,619
	Stress_Kerja	-0,072	0,050	-0,077

Sumber: SPSS 25, 2022

Di peroleh persamaan dari tabel 4. yaitu:

$$Y = 2,978 + 0,300 (X1) + 0,750 (X2) - 0,072 (X3) + e$$

Keterangan:

1. Konstanta memperoleh nilai 2,978. Apabila variabel motivasi, komunikasi, dan stres kerja bernilai nol ataupun tak adanya penambahan, maka kinerja karyawannya bernilai 2,978.
2. Motivasi (X1) memperoleh nilai 0,300 atau 30% bermakna motivasi memengaruhi positif terhadap kinerja karyawannya. Jadi apabila motivasi naik 1% saja maka kinerja karyawannya bertambah 0,300 atau 30%.
3. Komunikasi (X2) memperoleh nilai 0,750 atau 75% bermakna komunikasi memengaruhi positif kinerja karyawannya. Jadi apabila komunikasinya baik 1% saja maka kinerja karyawannya bertambah 0,750 atau 75%.
4. Stress kerja (X3) memperoleh nilai -0,072 atau -7,2% bermakna stress kerja memengaruhi negatif kinerja karyawannya. Jadi apabila stress kerjanya naik 1% saja maka kinerja karyawannya menurun 0,072 atau -7,2%

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,766a	0,587	0,579	1,635

Sumber: SPSS 25, 2022

Didapati motivasi, komunikasi, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawannya sebesar 57,9 % yang bisa dilihat dari *Adjusted R Square*, sedangkan sisanya 56,7% terpengaruhi variabelnya yang lainnya.

Hasil Uji t

**Tabel 6.** Hasil Uji t

<i>Model</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	2,075	0,040
Motivasi	5,093	0,000
Komunikasi	11,008	0,000
Stress_Kerja	-1,431	0,000

Sumber: SPSS 25, 2022

Keterangan:

- a. Motivasi (X1) dengan t hitung 5,093 > t tabel 1,977 dan signifikansi 0,00 < 0,05 maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.
- b. Komunikasi (X2) dengan t hitung 11,008 > t tabel 1,977 dan signifikansi 0,00 < 0,05 maka komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.
- c. Stress kerja (X3) dengan t hitung -1,431 < t tabel 1,977 dan signifikansi 0,00 < 0,05 maka stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Hasil Uji F

**Tabel 7.** Hasil Uji F

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	548,259	3	182,753	68,352	0,000b
	Residual	385,012	144	2,674		
	Total	933,270	147			

Sumber: SPSS 25, 2022

Diperoleh F hitungnya 68,352 > F tabel 2,67 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Ditarik kesimpulannya secara simultan ketiganya memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

**SIMPULAN**

Sesuai hasil pengujian regresi berganda, variabel motivasi, komunikasi, dan stress kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Lalu dari hasil pengolahan koefisien determinasinya didapati motivasi, komunikasi, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawannya sebesar 57,9 %. Berdasar pengujian hipotesis di dapatkan variabel motivasi, komunikasi, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawannya pada PT. Pipa Mas Putih Batam.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arthawati, S. N., & Kurnia, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasinya Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang
- Ansyah, D. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasinya dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawainya di KPP Pratama Kramat Jati. *Sosio E-Kons*, 10(2), 150.
- Daulay, N., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungannya terhadap kinerjanya PT. Poetra Jaya. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 33–42.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungannya, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT. Sinarmas Semarang. *JIM*, 45, 24–35.
- Ramadhani, P., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA PROVSU. *Education Achievement*, 3(1), 21–29.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawannya, *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70–78.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada RSUD Tangerang Selatan. *JENIUS*, 3(1), 16.
- Tae, Yuliari, K., Putra, P., & Kristanti, D. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Di PT. Surya Sawit. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(2), 25–42.
- Wandari, N. K. A., Anggraini, N. P. N., & Ribek, P. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasinya, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawainya Non PNS Pada Bag. Umum Setda Kab. Gianyar. *Emas*, 3 (09-2022).