



**PENGARUH KOMUNIKASI, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ARJUNA MAHA SENTOSA**

SKRIPSI

Oleh :
ALVIN AFANDI
20200500191

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025



**PENGARUH KOMUNIKASI, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ARJUNA MAHA SENTOSA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :
ALVIN AFANDI
20200500191**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Alvin Afandi

NIM : 20200500191

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arjuna Maha Sentosa

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan skripsi.

Tangerang, 2 Oktober 2024

Menyetujui,
Pembimbing



Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si
NUPTK : 3535758659230153

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Eso Hernawan, S.E., M.M
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa

Nama Mahasiswa : Alvin Afandi

NIM : 20200500191

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

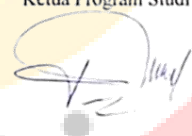
Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Para Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 21 Januari 2025

Menyetujui,
Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si
NUPTK : 3535758659230153


Eso Hernawan, S.E., M.M
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Alvin Afandi

NIM : 20200500191

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa

Dinyatakan layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 21 Januari 2025

Menyetujui,

Pembimbing

Rinintha Parameswari, S.Pd., M. Si
NUPTK : 3535758659230153

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Eso Hernawan, S.E., M.M
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Alvin Afandi
NIM : 20200500191
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Stres kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arjuna Maha Sentosa

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, tanggal 22 Februari 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Sonny Santosa, S.E., M.M.
NUPTK: 8360762663130273

Penguji I : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NUPTK : 0533752653130113

Penguji II : Suhendar Janamarta, S.E., M.M.
NUPTK : 1937758659130212

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma

Tangerang, 22 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,


DDCAEAMX248198798
Alvin Afandi

NIM : 20200500191

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500191
Nama : Alvin Afandi
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: **"Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arjuna Maha Sentosa"**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 17 Maret 2025

Penulis,



Alvin Afandi

PENGARUH KOMUNIKASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARJUNA MAHA SENTOSA

ABSTRAK

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana. Komunikasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian skripsi ini, peneliti menggunakan teknik non probability sampling dengan metode pengambilan sampel berupa Purposive Sampling. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan data primer yang mana didapatkan oleh penulis melalui kuesioner yang disebar selama 6 hari terhitung dari tanggal 20 November 2024 sampai 26 November 2024 yang berhasil terkumpul 110 orang responden, dengan berisikan 40 butir pernyataan dengan 5 alternatif pilihan jawaban. Hasil jawaban dari para responden diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 27

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R Square yaitu senilai 0,913 atau 91,3%, yang dapat diartikan bahwa pengaruh komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan yaitu sebesar 91,3%. Sedangkan dari uji F yang telah dilakukan, didapatkan hasil nilai F_{hitung} senilai $372.874 > F_{tabel} 2,69$ dengan tingkat signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Arjuna Maha Sentosa

Kata Kunci : Komunikasi, Stres kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

***The Influence Of Communication, Work Stress, and Work
Environment on Employee Performance
At PT. Arjuna Maha Sentosa***

ABSTRACT

The author conducted this research with the aim of finding out the extent. Communication, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance. In this thesis research, the researcher used a non-probability sampling technique with a sampling method in the form of Purposive Sampling. The data collection technique is using primary data which was obtained by the author through a questionnaire distributed over 6 days starting from 20 November 2024 to 26 November 2024 which resulted in 110 respondents being collected, containing 40 statements with 5 alternative answer choices. The results of the answers from the respondents were processed using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 27 software

Based on the coefficient of determination test, the resulting R Square value is 0.913 or 91,3%, which means that the influence of the Communication, Work Stress and Work Environment on Employee Performance is 91,3%. Meanwhile, from the F test that was carried out, the results obtained were a calculated f value of 372.874 > F table 2.69 with a significance level of $< 0,001 < 0,05$. The results of the F test (simultaneous test) show that all independent variables, namely Communication (X1), Work Stress (X2) and Work Environment (X3) are proven to have a simultaneous influence on the dependent variable, namely employee performance (Y) at PT. Arjuna Maha Sentosa

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena kasih, berkat dan rahmat yang telah diberikan oleh-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arjuna Maha Sentosa.

Tidak mudah dalam menyelesaikan skripsi ini. Banyak hambatan yang dirasakan oleh penulis. Akan tetapi, karena adanya dukungan dari pihak-pihak yang penulis sayangi, maka membuat penulis semakin termotivasi dan bersemangat, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggaraeni S.E.M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan. S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas (SI) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Rinintha Parameswari S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar, bijaksana, serta sistematis membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu, pikiran, bimbingan serta motivasi yang telah ibu berikan untuk penulis tidak hanya tentang bimbingan skripsi tapi sikap disiplin sopan santun dan cara menghormati orang, penulis sangat amat berterimakasih.

5. Para dosen yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi dan pengolahan data
6. Seluruh Dosen Pengajar dalam Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengajaran serta ilmu yang berharga kepada penulis.
7. Segenap karyawan dalam Universitas Buddhi Dharma yang sudah membantu sistem administrasi dan registrasi selama ini.
8. Kepada orang tua penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
9. Untuk Silvia dan Jenny yang selalu memberikan suport sistem terbaik, menemani , membimbing, dan semangat yang di berikan kepada penulis.
10. Kepada HRD PT. Arjuna Maha Sentosa yang sudah meberikan izin penelitian.
11. Kepada Direktur, Manager dan seluruh karyawan PT. Arjuna Maha Sentosa , tempat penelitian penulis.
12. Untuk teman teman yang berkontribusi pada penulis dalam mengerjakan skripsi, yang selalu memberikan informasi, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini bersama.
13. Kepada Responden yang menyempatkan waktu mengisi kuisioner

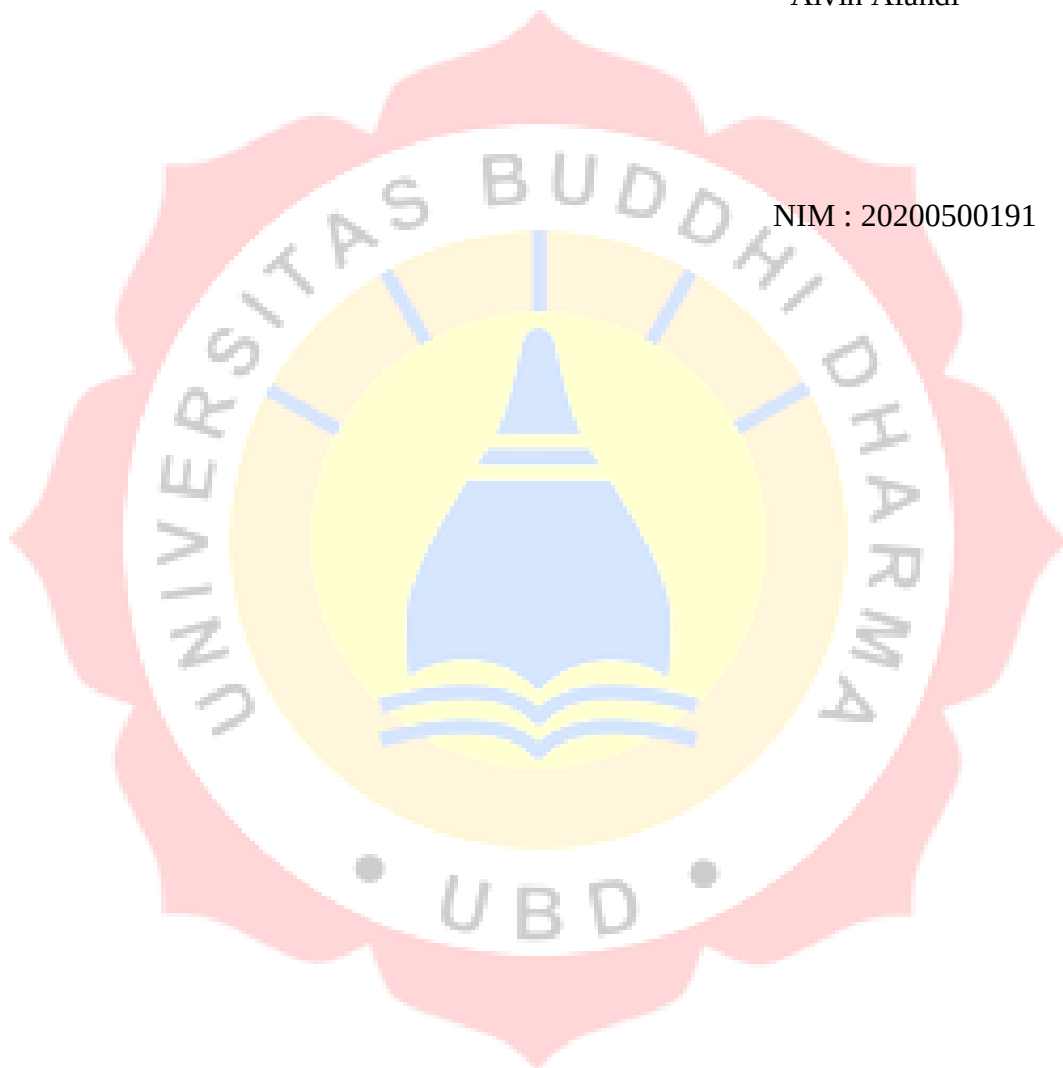
Penulis sangat menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan didalam skripsi ini karena batasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Maka dari itu, kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap supaya pembaca bisa mendapatkan pengetahuan serta dapat menjadikan

skripsi ini sebagai bahan perbandingan yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Tangerang, 22 Januari 2025

Alvin Afandi

NIM : 20200500191



DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK..... i

ABSTRACT..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR GAMBAR..... xi

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 5

C. Rumusan Masalah..... 6

D. Tujuan Penelitian..... 6

E.	Manfaat Penelitian	6
F.	Sistematika Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....		9
A.	Gambaran Umum Teori	9
1)	Pengertian Manajemen	9
2)	Pengetian Sumber Daya Manusia	9
3)	Manajemen Sumber Daya Manusia	10
4)	Komunikasi.....	12
a.	Fungsi- Fungsi Komunikasi	13
b.	Hambatan- hambatan dalam komunikasi	14
c.	Indikator Komunikasi	15
5)	Stres Kerja	16
a.	Faktor- Faktor Penyebab Stres Kerja.....	17
b.	Dampak Stres Kerja.....	17
c.	Indikator Stres Kerja.....	18
6)	Lingkungan Kerja.....	18
a.	Jenis jenis Lingkungan Kerja	19
b.	Tujuan Lingkungan Kerja.....	20
c.	Indikator Lingkungan Kerja	20
7)	Kinerja Karyawan	21

a.	Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	22
b.	Penilaian Kinerja.....	22
c.	Indikator Kinerja.....	23
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	24
C.	Kerangka Pemikiran	33
D.	Perumusan Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN		36
A.	Jenis Penelitian	36
B.	Objek Penelitian	36
1)	Profile Singkat Perusahaan.....	37
2)	Visi Misi Perusahaan.....	38
3)	Logo Perusahaan.....	39
4)	Struktur Organisasi PT. Arjuna Maha Sentosa.....	39
5)	Uraian Tugas.....	39
C.	Jenis dan Sumber Data.....	45
D.	Populasi dan Sampel.....	46
1)	Populasi	46
2)	Sampel	46
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	46
F.	Operasional, Variabel Penelitian	48

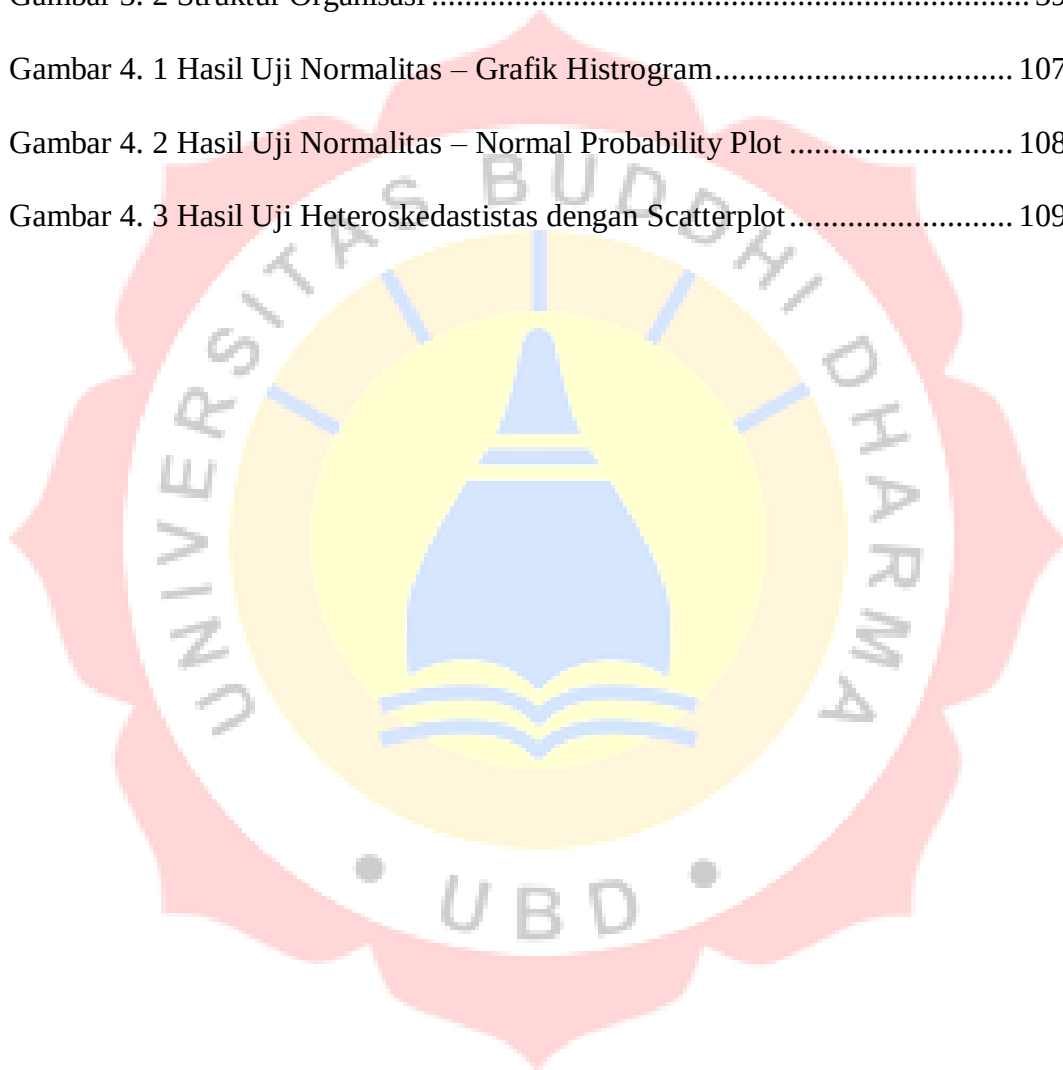
G.	Teknik Analisis Data	50
1)	Analisis Statistik Deskriptif.....	50
2)	Uji Frekuensi.....	51
3)	Analisis Verifikasi.....	51
4)	Uji Asumsi Klasik	53
5)	Pengujian Hipotesis.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		59
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	59
1)	Statistik Deskriptif Kuesioner.....	59
2)	Statistik Deskriptif Responden	59
B.	Analisis Hasil Penelitian	62
1)	Uji Frekuensi.....	62
2)	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	95
3)	Uji Asumsi Klasik	107
4)	Pengujian Hipotesis.....	110
C.	Pembahasan.....	118
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		120
A.	Kesimpulan.....	120
B.	Implikasi.....	121
C.	Saran	123

DAFTAR PUSTAKA.....	125
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	128
LAMPIRAN	129



DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	34
Gambar 3. 1 Logo	39
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi	39
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas – Grafik Histrogram.....	107
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot	108
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastitas dengan Scatterplot.....	109



DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	48
Tabel 4. 1 Hasil pengumpulan kuesioner selama 6 hari	59
Tabel 4. 2 Data Responden Menurut Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 3 Data Responden Menurut Usia	60
Tabel 4. 4 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 4. 5 Data Responden Menurut Lama Bekerja.....	62
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 1	63
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 2	63
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 3	64
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 4	65
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 5	66
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 6	66
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 7	67
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 8	68
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 9	69
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 10	69
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 1	70
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 2	71
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 3	72
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 4	73

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 5	74
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 6	75
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 7	75
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 8	77
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 9	78
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 10	78
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 1	79
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 2	80
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 3	81
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 4	81
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 5	82
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 6	83
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 7	84
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 8	84
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 9	85
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 10	86
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 1	87
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 2	87
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 3	88
Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 4	89
Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 5	90
Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 6	91
Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 7	92

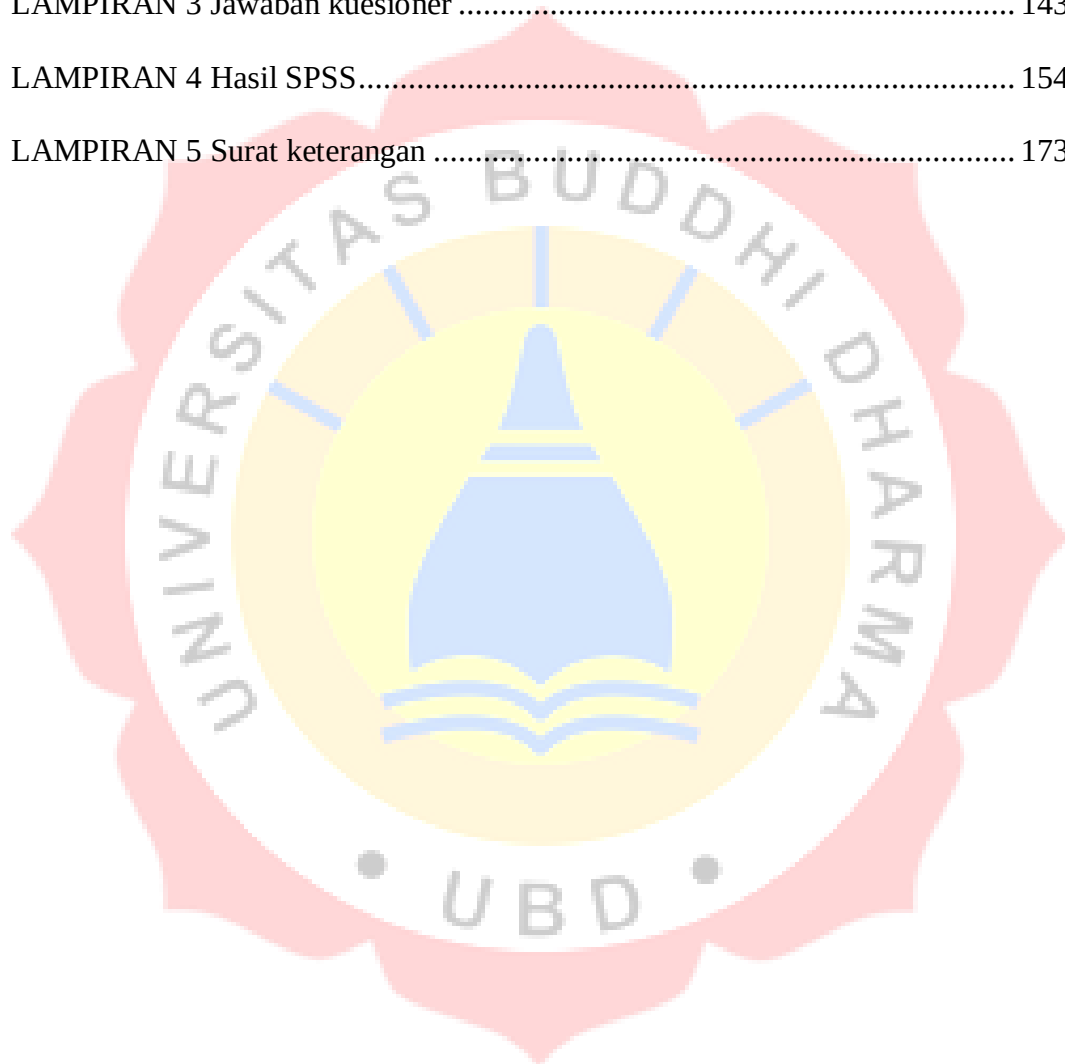
Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 8	93
Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 9	94
Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 10.....	95
Tabel 4. 46 Case Processing Summary (X1).....	96
Tabel 4. 47 Reliability Statistics (X1).....	96
Tabel 4. 48 Item-Total Statistics (X1)	97
Tabel 4. 49 Case Processing Summary (X2).....	99
Tabel 4. 50 Reliability Statistics (X2).....	99
Tabel 4. 51 Item-Total Statistics (X2)	100
Tabel 4. 52 Case Processing Summary (X3).....	101
Tabel 4. 53 Reliability Statistics (X3).....	102
Tabel 4. 54 Item-Total Statistics (X3)	103
Tabel 4. 55 Case Processing Summary (Y).....	104
Tabel 4. 56 Reliability Statistics (Y)	105
Tabel 4. 57 Item-Total Statistics (Y)	106
Tabel 4. 58 Hasil Uji Multikolinearitas	110
Tabel 4. 59 Regresi Linear Berganda	111
Tabel 4. 60 Uji Korelasi Berganda	113
Tabel 4. 61 Uji Koefisien Determinasi (Parsial) komunikasi dengan kinerja karyawan	114
Tabel 4. 62 Uji Koefisien Determinasi (Parsial) stres kerja dengan kinerja karyawan.	115

Tabel 4. 63 Uji Koefisien Determinasi (Parsial) Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan	115
Tabel 4. 64 Uji <i>Koefisien Determinasi simultan</i>	116
Tabel 4. 65 Uji T (Uji Parsial).....	116
Tabel 4. 66 Uji F (Uji Simultan).....	118



DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
LAMPIRAN 1 Pemohonan Pengisian Kuesioner	130
LAMPIRAN 2 Cara Mengisian kuesioner	131
LAMPIRAN 3 Jawaban kuesioner	143
LAMPIRAN 4 Hasil SPSS.....	154
LAMPIRAN 5 Surat keterangan	173



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks perusahaan, kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, termasuk komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja. PT Arjuna Maha Sentosa, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Furniture, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan yang semakin ketat.

PT. Arjuna Maha Sentosa didirikan pada tahun 1985, merupakan salah satu produsen furniture DIY flatpack terkemuka di Indonesia yang Menjual furniture, wooden furniture, wooden rack furniture dengan merk Expo. PT. Arjuna Maha Sentosa menyadari betapa pentingnya pelatihan karyawan untuk perusahaan. Oleh karena itu, SDM perlu mendapatkan pelatihan agar dapat bekerja lebih baik sehingga tercipta kinerja yang baik pula. Selain itu, tingkat pengetahuan kerja karyawan PT. Arjuna Maha Sentosa juga berpengaruh pada Kinerja mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kemampuan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan adalah loyalitas karyawan, dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi maka perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya berlebih untuk rekrutmen karyawan baru. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya Komunikasi, Stres kerja dan Lingkungan kerja.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk memberikan informasi atau mempengaruhi sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung melalui lisan maupun secara tidak langsung melalui media. Komunikasi terjadi di berbagai tingkat, mulai dari pimpinan kepada karyawan, kepala staf kepada bawahannya, hingga antar sesama karyawan, membentuk suatu jalur hubungan antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi memegang peranan penting dalam membangun hubungan kerja, baik antara karyawan maupun antara pemimpin dan karyawan. Ketika atasan memberikan tugas kepada karyawan dengan metode komunikasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah memahami maksud dari tugas tersebut dan lebih termotivasi dalam menyelesaikannya. Bagi karyawan, adanya komunikasi yang terbuka memberikan peluang untuk memberikan masukan kepada perusahaan, merasa lebih terlibat dalam pekerjaan, dan lebih menikmati pekerjaannya. Hal ini akan memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Stres kerja, yang muncul akibat tekanan pekerjaan, beban tugas yang berlebihan, konflik antar rekan kerja, atau ketidakjelasan peran, merupakan fenomena yang sering terjadi di berbagai lingkungan kerja. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan kinerja, kelelahan mental, dan ketidakpuasan kerja. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, tetapi juga dapat mengurangi loyalitas mereka terhadap perusahaan. Ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi dan merasa tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari perusahaan, motivasi mereka

untuk tetap setia dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan cenderung menurun. Hal ini pada akhirnya dapat mengarah pada peningkatan turnover atau keluar masuknya karyawan, yang tentu saja merugikan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan mampu mengelola stres kerja karyawan dengan baik, seperti dengan memberikan dukungan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan mengurangi tekanan yang tidak perlu, kinerja karyawan akan cenderung meningkat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dalam konteks PT Arjuna Maha Sentosa, yang beroperasi di bidang furniture, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti fasilitas dan sarana yang disediakan, tetapi juga mencakup aspek psikologis, seperti budaya perusahaan, hubungan antar karyawan, dan suasana kerja. Faktor-faktor lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan yang memadai, kenyamanan tempat kerja, dan dukungan sosial dari rekan kerja, dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung, mereka cenderung lebih terlibat dalam tugas mereka dan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti kebisingan yang tinggi, kurangnya fasilitas yang memadai, atau budaya organisasi yang negatif, dapat menyebabkan stres, menurunkan semangat kerja, dan akhirnya berdampak buruk pada kinerja.

Kinerja adalah hasil dari aktivitas kerja yang dinilai berdasarkan kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan harus selaras dengan kebutuhan perusahaan agar efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan serta sasaran organisasi dapat tercapai. Permasalahan terkait kinerja adalah tantangan yang selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti komunikasi, stres kerja dan lingkungan kerja, perusahaan perlu mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Oleh karena itu peneliti memilih PT. Arjuna Maha Sentosa sebagai objek penelitian karena ditemukan permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut. Peneliti ingin melihat apakah terdapat pengaruh variabel komunikasi, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Arjuna Maha Sentosa.

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa”**

B. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang timbul pada objek penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi yang mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman di antara karyawan.
2. Adanya stress kerja yang tinggi yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tuntutan deadline, dan lingkungan kerja yang kurang harmonis, yang berujung pada penurunan kinerja karyawan.
3. Pencahayaan yang kurang menimbulkan kelelahan mata, sakit kepala dan stres yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan.
4. Pemberian tanggung jawab yang berlebih dapat memengaruhi kinerja karyawan.
5. Gangguan komunikasi antar departemen dapat menghambat koordinasi antar bagian dalam perusahaan, yang mengakibatkan penurunan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.
6. Kekhawatiran terhadap tuntutan pekerjaan yang tidak realistis dapat memengaruhi kesejahteraan mental karyawan, mengakibatkan penurunan motivasi dan kinerja mereka di tempat kerja.
7. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dapat mengurangi energi dan motivasi karyawan yang berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas kinerja.
8. Lingkungan kerja yang penuh tekanan bisa mengarah pada stres dan konflik.

C. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh yang signifikan dari Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa?
2. Adakah pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa?
3. Adakah pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa?
4. Adakah pengaruh yang signifikan dari Kinerja Karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa untuk meningkatkan efektifitas perusahaan ?

D. Tujuan Penelitian

Untuk menemukan solusi masalah, peneliti perlu fokus pada bidang-bidang berikut dalam penelitian peneliti:

1. Untuk mengetahui apakah Komunikasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa.
2. Untuk mengetahui apakah Stres kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa.
4. Untuk mengetahui apakah Kinerja karyawan berpengaruh simultan terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya di PT. Arjuna Maha Sentosa.

E. Manfaat Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk menyampaikan

manfaat yang sesuai dengan maksud penelitian yang diinginkan sebagai berikut:

- 1) Manfaat penelitian ini bagi organisasi adalah akan memungkinkan lebih banyak informasi untuk ditambahkan serta pemahaman yang lebih besar tentang bagaimana komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat memperbaiki atau meningkatkan implementasi untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik.
- 2) Pembaca mungkin mendapat manfaat dari penelitian ini dengan mempelajari lebih lanjut tentang variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Manfaat mempelajari ini bagi peneliti adalah akan memperluas pemahaman dan pandangan mereka, serta memungkinkan mereka untuk membandingkan pengetahuan yang mereka pelajari di perkuliahan dengan praktik yang mereka miliki di perusahaan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Buddhi Dharma.
- 4) Manfaat penelitian ini bagi institusi itu sendiri adalah dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dalam penelitian-penelitian yang akan terus dilakukan di masa yang akan datang.

F. Sistematika Penelitian

Agar pembahasannya sistematis, peneliti harus mengatur informasi sedemikian rupa sehingga tampak sistematis. Hal ini memastikan bahwa hasil

penelitian dapat dengan mudah dipahami. Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan menjelaskan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pengaruh, menjelaskan latar belakang masalah Pengaruh Komunikasi, Stres kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta sistem penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian landasan teori adalah bagian yang memberikan gambaran tentang buku-buku yang berisi teori-teori yang dirujuk dari referensi atau hasil studi yang sebelumnya digunakan sebagai penjelasan, dan ditutup dengan teori konstruksi yang baru diungkapkan oleh peneliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memperkenalkan gambaran umum, objek penelitian, metode pengumpulan data, metode penelitian, metode analisis data dan hipotesis penelitian di perusahaan PT. Arjuna Masa Sentota

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi petunjuk tentang bagaimana penulis dapat menganalisis dan meneliti data dan hasil dari pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini menjelaskan hasil diskusi atau kesimpulan dalam survei, serta saran yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1) Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mengatur kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Sistem manajemen diperlukan untuk mencapai target yang telah ditentukan dalam suatu kerjasama, dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, manajemen mencakup elemen-elemen seperti perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan tujuan yang ingin dicapai, serta pihak yang melaksanakan manajemen, baik individu maupun kelompok. Oleh karena itu, manajemen dapat dianggap sebagai seni dalam mengatur dan merencanakan untuk mencapai tujuan tertentu.

2) Pengetian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang vital dalam sebuah organisasi. Untuk menjalankan operasional produksi, dibutuhkan manusia sebagai operator. Oleh karena itu, keahlian dan kemampuan sangat diperlukan dalam mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan tujuan organisasi (Rahmah, 2021). Manajemen SDM sendiri dewasa ini sering disebut sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan jika SDM tidak berkembang maka status aset pada SDM akan berubah menjadi beban bagi perusahaan. (Elu & Rahmawati, 2024). Menurut Budiasa, I.K dalam (Elu &

Rahmawati, 2024) SDM tentu memiliki peran penting dalam memajukan organisasinya berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan. Suksesnya suatu organisasi tidak akan pernah luput dari peran kinerja SDM itu sendiri dengan kualitas optimal yang diberikannya. Selain itu, kuantitas juga perlu diperhatikan sebab menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan tentu menandakan kinerja yang diberikan sudah optimal. SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas optimal pastinya diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan yang kompetitif.

3) Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau human resource management (HRM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan individu-individu di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki MSDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. (Rahmah, 2021)

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan aktivitas di sebuah perusahaan atau organisasi, penting untuk menerapkan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar setiap kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Terdapat beberapa pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, sebagai berikut :

Menurut Saputra dalam (Averina & Widagda, 2021) mengatakan bahwa:

“Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga yang dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia”.

Menurut Andy & Sutrisna yang dikutip dalam (Sentosa & Pujiarti, 2022) mengatakan bahwa:

“Sumber Daya Manusia merujuk kepada orang – orang dalam organisasi. Tidak ada satupun faktor dalam aktivitas bisnis yang mempunyai dampak langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain daripada Sumber Daya Manusia”.

Menurut Rinintha Parameswari dalam (Sentosa & Pujiarti, 2022) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tercapainya pemahaman akan peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan”

Menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan merupakan aset paling berharga bagi perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas, keterampilan, dan komitmen dari SDM. Selain itu, tidak ada faktor lain dalam aktivitas bisnis yang dapat memberikan dampak langsung terhadap kesejahteraan perusahaan seperti halnya SDM. Dengan demikian, pengelolaan dan pengembangan SDM yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

4) Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima, yang bisa berupa ide atau informasi. Dengan komunikasi yang efektif, karyawan mendapatkan pemahaman yang jelas tentang pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk bertanggung jawab dan tetap berkomitmen dalam tugas mereka.

Terdapat beberapa pengertian komunikasi menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Harold Lasswell dalam (Yaputra & Yoyo, 2023) menyatakan bahwa:

“Komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan “siapa”, “mengatakan apa”, “dengan saluran apa”, “kepada siapa”, dan “dengan akibat apa” atau “hasil apa”.”

Sedangkan Menurut Bernard Berelson & Gary A. Steiner dalam (Wibowo & Iswanto, 2021) mengatakan bahwa :

“Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan dan sebagainya. Dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang dinamakan komunikasi.”

Menurut Novianti dalam (Aidil Putra, 2023) mengatakan bahwa :

“pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Melalui adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil. Begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat membuat terhambat atau berantakan. Oleh karena pentingnya komunikasi dalam organisasi maka perlu menjadi perhatian pengelola agar membantu dalam pelaksanaan tugasnya.”

Menurut Marwansyah dalam (Dewi et al., 2020) menyatakan bahwa :

“komunikasi adalah pemindahan dan pemahaman makna, pertukaran pesan antar-manusia dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sama serta proses yang digunakan untuk mendapatkan makna atau pemahaman melalui pemindahan pesan-pesan simbolik.”

a. Fungsi- Fungsi Komunikasi

Menurut Marwansyah dalam (Dewi et al., 2020) komunikasi dapat menjalankan beberapa fungsi berikut ini:

1. Fungsi Informasi Komunikasi

memungkinkan penyampaian informasi, petunjuk atau pedoman yang diperlukan orang-orang di dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka.

2. Fungsi Perintah dan Instruksi

Fungsi ini tampak dalam komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan. Bawahan sebagai penerima pesan, menerima instruksi sehingga ia dapat bekerja dengan baik.

3. Fungsi Pengaruh Dan Persuasi Atau Motivasi

Komunikasi menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana prestasi mereka, dan apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, melalui komunikasi perilaku karyawan bisa dipengaruhi atau diubah.

4. Fungsi Integrasi Komunikasi

memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis antara atasan-bawahan dan antar-bawahan.

5. Fungsi Pengungkapan Emosi

Bagi karyawan pada umumnya, kelompok kerja merupakan sumber interaksi sosial yang utama. Komunikasi yang terjadi dalam kelompok adalah sebuah mekanisme pokok yang digunakan oleh anggota untuk menunjukkan sikap frustrasi dan rasa puas mereka. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan saluran bagi pengungkapan emosi dan bagi pemenuhan kebutuhan sosial karyawan.

b. Hambatan- hambatan dalam komunikasi

Menurut Marwansyah dalam (Dewi et al., 2020) hambatan- hambatan dalam komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Hambatan Individual

Hambatan individual terjadi karena adanya perbedaan antara individu, seperti perbedaan pengamatan, pola pikir, usia, emosi, kemampuan, status, atau hambatan psikologis.

2. Hambatan Mekanis

Hambatan mekanis terjadi karena adanya hambatan pada :

- a) Struktur organisasi, misalnya struktur organisasi tidak teratur, pembagian tugasnya tidak jelas
- b) Materi komunikasi, misalnya penyampaian materi tidak jelas karena struktur kalimat kurang baik, terlalu panjang, istilah yang digunakan tidak tepat, dan sebagainya.

3. Hambatan Fisik

Hambatan fisik terjadi karena pemilihan media/alat komunikasi yang tidak tepat atau alatnya rusak, jarak yang terlalu jauh antara pengirim dan penerima, serta kondisi lingkungan, misalnya suara bising atau gaduh.

4. Hambatan Semantik

Hambatan semantik terjadi karena sebuah kata yang memiliki arti yang berbeda-beda (lebih dari satu arti), sehingga menimbulkan interpretasi yang berbeda pula.

c. Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi menurut Ami dalam (Muthmainah & Siddiq, 2024) sebagai berikut :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
2. Intensitas komunikasi
3. Efektivitas komunikasi
4. Tingkat pemahaman pesan
5. Perubahan sikap

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi yang efektif sangat penting bagi kelancaran operasional organisasi, sementara komunikasi yang buruk dapat menyebabkan hambatan. Oleh karena itu, pengelolaan komunikasi harus diperhatikan untuk memastikan pemahaman yang sama.

5) Stres Kerja

Stres merupakan respons individu dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik dan proses psikologis. Hal ini muncul sebagai konsekuensi dari tekanan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan. Stres kerja dapat muncul akibat tuntutan dari lingkungan, dan cara setiap individu menghadapi stres tersebut dapat bervariasi.

Mengingat dampak stres pada karyawan, terutama dalam meningkatkan kualitas hasil kerja, manajer perusahaan perlu secara serius memperhatikan lingkungan kerja serta stres yang dialami oleh karyawan. Diharapkan, dengan perhatian ini, akan terbentuk hubungan yang baik antara karyawan dan atasan. Hal ini membuat karyawan merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memahami dan mengakui kebutuhan hidup mereka, yang menjadi salah satu motivasi mereka untuk bekerja.

Terdapat beberapa pengertian Stres Kerja menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Rijasawitri & Suana dalam (Pratana & Sutisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Stres kerja adalah sebuah perasaan atau gejala yang muncul dalam diri seseorang yang dapat berdampak kepada sebuah perusahaan atau organisasi yang akan mempengaruhi kepada kepuasan pegawai dan berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai”.

Menurut Fahmi dalam (Sentosa & Pujiarti, 2022) menyatakan bahwa :

“Stres Kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya karena stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang

mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

Sedangkan Menurut Dr.Drs.I Wayan Bagia dalam (Wibowo & Iswanto, 2021) mengatakan bahwa :

“Stres adalah sebagai kondisi ketegangan yang tidak menyenangkan, kerana seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani dirinya”.

a. Faktor- Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Santoso & Rijanti, 2022) terdapat faktor-faktor penyebab stres kerja antara lain:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

b. Dampak Stres Kerja

Menurut Handoko dalam (Santoso & Rijanti, 2022) akibat dari stress kerja yaitu:

- 1) Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan.

- 3) Perilaku karyawan tidak teratur.
- 4) Karyawan menjadi sakit dan putus asa.
- 5) Karyawan akan keluar (turnover) atau melarikan diri dari pekerjaan.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator Stres Kerja menurut Sunyonto dalam (Maria Magdalena Sianturi, 2023) antara lain :

1. Pemicu fisik
2. Beban Kerja
3. Sifat pekerjaan
4. Kebebasan
5. Kompleksitas

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala situasi dan kondisi di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Proses pelaksanaan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang meliputi kebersihan, tempat kerja, sarana dan prasarana pekerjaan, pencahayaan, pengontrol terhadap suasana gaduh, dan juga termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat bekerja. (Kertiyasa & Irbayuni, 2022)

Terdapat beberapa pengertian Lingkungan kerja menurut ahli sebagai berikut :

Menurut Toni Yoyo dalam (Yaputra & Yoyo, 2023) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diemban atau menjadi tanggung jawabnya. Faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan semangat gairah kerja”.

Menurut Mulyadi dalam (Sentosa & Pujiarti, 2022) mengatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lainlainnya yang menyangkut organisasi dari dalam maupun luar”

Menurut Fx.Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto dalam (Hartono & Parameswari, 2021) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu factor yang penting dalam menciptakan kinerja pegawai krena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi”

a. Jenis jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam (Santoso & Rijanti, 2022) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam (Santoso & Rijanti, 2022) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

b. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Rao dalam (Hartono & Parameswari, 2021) tujuan penyediaan lingkungan kerja kantor adalah:

1. Memperluas keefektifan, memberikan penerangan yang baik
2. berdaya, keributan yang berlebihan dan tidak adanya ventilasi yang sah mempengaruhi kecakapan kerja para perwakilan.
3. Mengurangi ketidakhadiran dan perputaran kerja. Ketika perwakilan tidak senang dengan tempat kerja, mereka akan ditarik untuk pindah ke kantor lain.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Kertiyasa & Irbayuni, 2022) sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Cahaya yang terdapat pada lingkungan kerja baik berupa sinar matahari maupun dari listrik sudah sesuai kebutuhan

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai.

3) Ruang gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

4) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

7) Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan termasuk dalam faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. (Santoso & Rijanti, 2022)

Terdapat beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Robbins dalam (Yaputra & Yoyo, 2023) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang (individu) atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.”

Menurut Pujiarti dalam (Parameswari, 2023) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai merupakan hasil kerja sama antara orang-orang dan sumber daya organisasi untuk mencapai hasil berdasarkan tingkat dan standar mutu yang telah ditetapkan. Setiap aktivitas dan kinerja individu menjadi kunci tercapainya produktivitas.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Nurhidayat, 2022) menyatakan bahwa:

“kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

a. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Santoso & Rijanti, 2022) kinerja pada karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu :

1. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
2. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo dalam (Rahmah, 2021) penilaian kinerja atau performance appraisal merupakan evaluasi keterampilan dan kemampuan dalam pencapaian serta pertumbuhan karyawan terhadap kinerja karyawan untuk merencanakan pengembangan karier yang tepat bagi setiap karyawan.

Program penilaian kinerja ini dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan agar dapat segera mengambil tindakan jika mengalami hal menyimpang, dan juga dengan adanya penilaian kinerja ini dapat mendorong serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara kuantitas dan kualitas (Rahmah, 2021)

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Santoso & Rijanti, 2022) indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Kendalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas.
- 4) Sikap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI TERDAHULU (TAHUN)	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	FX. Fudjo Wibowo & Denny Iswanto (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya	Berdasarkan uji hipotesis, t-hitung lingkungan kerja adalah 10.527, t-hitung komunikasi adalah 5247, dan t- hitung stres kerja adalah 2993. Tabel 1.66055 berasal dari tabel distribusi t dari persamaan. Diturunkan = 100 2 dan taraf signifikansi 0, 0. Dengan kata lain, H0 ditolak dan Ha diterima karena t hitung > t tabel, dan uji F memberikan nilai F hitung sebesar 249.643, mana yang lebih besar Sebagai tabel. F = 2,70

			dan taraf signifikansi 0,0 dan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari penelitian hasil di atas, terbukti bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
2	Alfine Sentosa & Pujiarti (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast	Pada penelitian ini hasil uji t diperoleh thitung untuk lingkungan kerja sebesar 7,325, thitung untuk beban kerja sebesar -2,548, dan thitung untuk stres kerja sebesar 3,529, dengan ttabel sebesar 1,659 yang diperoleh dari ttabel distribusi untuk $df = 110-3$ dan level of significant 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji F, Fhitung untuk lingkungan kerja sebesar 65,769, Fhitung untuk variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebesar

			32,622, Fhitung untuk lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja sebesar 28,227, dengan Ftabel sebesar 2,69. Bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja memenuhi kriteria probabilitas, dimana probabilitas variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja memiliki nilai di bawah 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima
3	Fabian Pratana & Nana Sutisna (2022)	Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja dan Reward Terhadap Loyalitas Pada PT. Gabri Indo Italy	Pada Penelitian ini R^2 Square bagi model 1 menunjukkan angka R^2 Square sejumlah 0,846. Maka pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan reward kepada loyalitas pegawai ialah sejumlah 84,6% sedangkan $(100\% - 84,6\% = 15,4\%)$ sisanya terpengaruhi faktor lainnya. Untuk nilai t diketahui bahwa thitung

		lingkungan kerja (X1) ialah 5.415 dari ttabel 1,653, thitung stres kerja (X2) ialah 6.455, reward (X3) ialah 4.906, dengan signifikansi lingkungan kerja (X1) adalah 0,000, stres kerja (X2) adalah 0,000 dan reward (X3) adalah 0,000 di bawah 0,05 maknanya secara terpisah terdapat pengaruh yang signifikan diantara lingkungan kerja, stres kerja, dan reward kepada PT. Gabri Indo Italy. Untuk fhitung untuk model 1 adalah 359.069 dan Ftabel adalah 3,04. Apabila hasil dari perhitungan Fhitung > Ftabel yaitu $359.069 > 3,04$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, bermakna dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan reward secara bersamaan atau simultan
--	--	---

			berpengaruh kepada loyalitas pegawai.
4	M. Anton Nurhidayat (2022)	Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BUMI AGUNG Wilayah Kota Tangerang SELATAN	diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,593 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Fhitung sebesar 114,508 dan tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau $160-2-1 = 157$ (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk Ftabel sebesar 3,05. Dapat disimpulkan bahwa

			$F_{hitung} > F_{tabel}$ (114,508 > 3,05) dan Signifikansi (0,000 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
5	Hakim Fachrezi & Hazmanan Khair (2021)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai thitung untuk komunikasi sebesar 1,844 > ttabel 1,68385 dan nilai signifikansi (sig) untuk komunikasi 0,73 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan

			H_0 ditolak artinya variabel komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai thitung untuk lingkungan kerja sebesar $2,706 > t_{tabel} 1,68385$ dan nilai signifikansi (sig) untuk lingkungan kerja $0,10 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai thitung untuk kinerja sebesar $4,671 > t_{tabel} 1,68385$ dan nilai signifikansi (sig) $0,00 <$
--	--	--	--

			0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6	Hana Muthmainah & Andhika Mochamad Siddiq (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Project Deployment Center Pada PT. LEN Industri	Pada penelitian ini koefisien determinasi diketahui bahwa R -Square sebesar 0,486. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kepuasan terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 48,6% sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

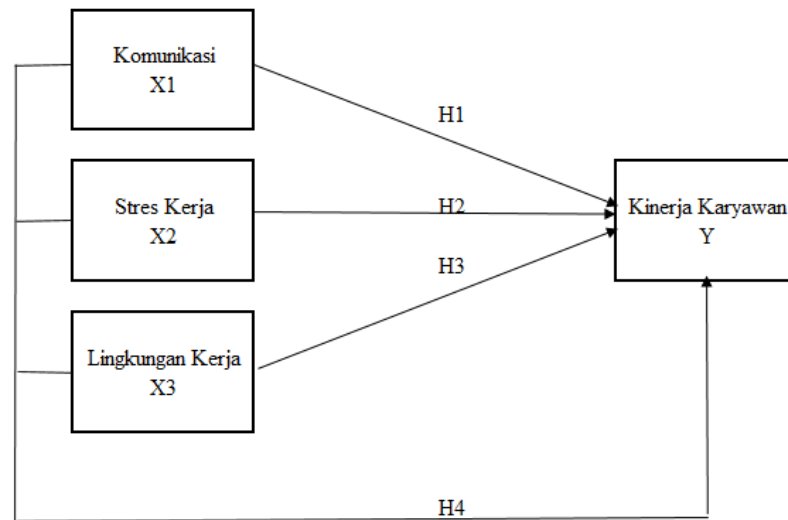
			diteliti pada penelitian ini. Nilai t-hitung sebesar 8.404(X1), 8.063(X2), 5.761 (X3) dan nilai t-tabel ($\alpha = 0.05$, $df = 100 - 3 - 1 = 96$) untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.66088 dengan tingkat signifikan 0.000. Sehingga dapat disimpulkan 8.404(X1), 8.063(X2), 5.761(X3) > 1.66088 dan nilai sig < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan, Komunikasi, dan kepuasan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial. Tabel Hasil F-hitung sebesar 30.204, dengan
--	--	--	--

			nilai F-tabel (sig 0.05, fdl = 4-1 = 3 dan df2 = 100 - 4 = 96) Sebesar 2.69. artinya $30.204 > 2.69$ dengan nilai signifikasi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Kepemimpinan, Komunikasi, Kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Pembahasan
--	--	--	--

Sumber : Hasil Observasi

C. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

X1 : Komunikasi

X2 : Stres Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

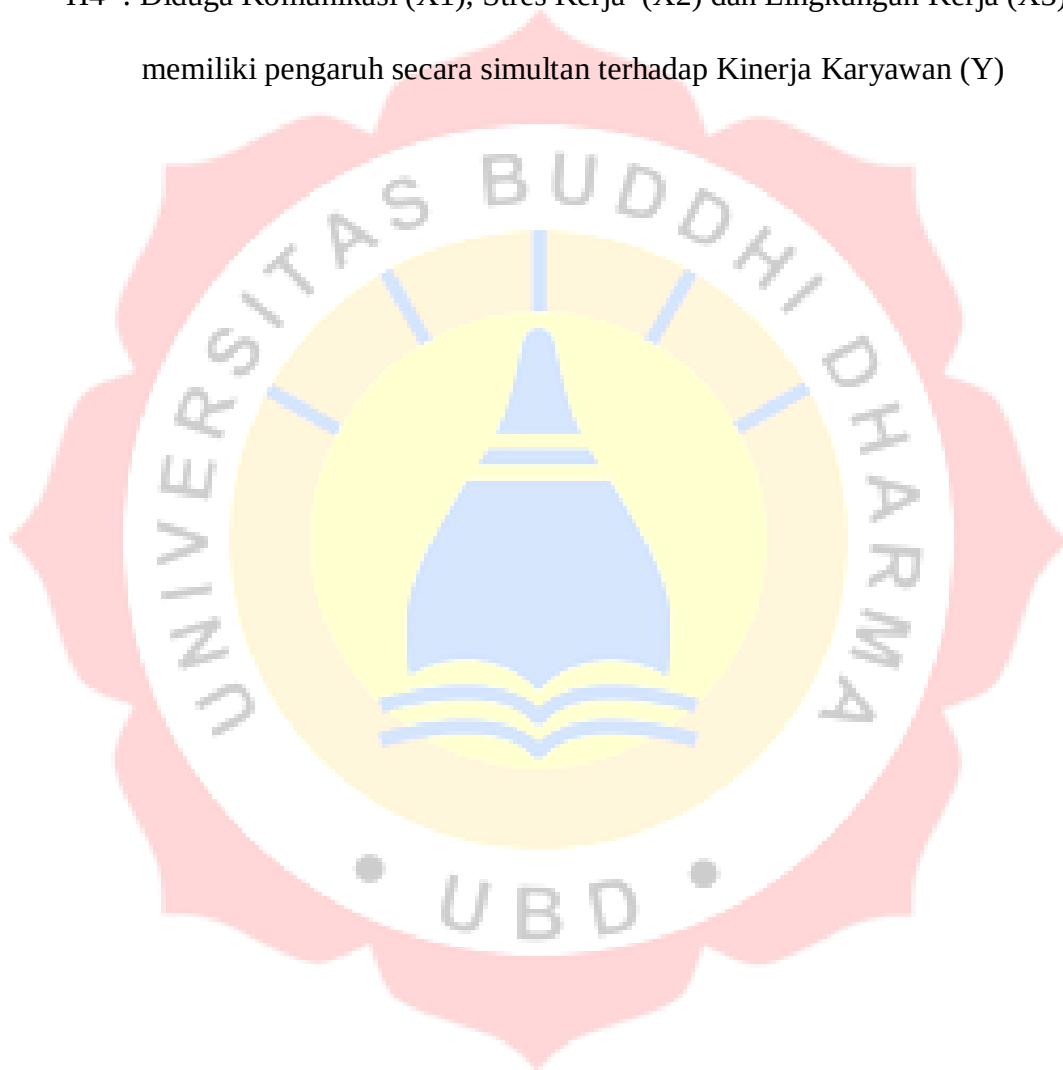
Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap sebuah pertanyaan yang belum memiliki kepastian. Hipotesis ini perlu diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan data yang sistematis dalam suatu penelitian. Oleh karena itu, hipotesis yang akan disusun adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Komunikasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Diduga Stres Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Diduga Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4 : Diduga Komunikasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menggambarkan tentang pengaruh variabel Komunikasi, Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja pada karyawan PT. Arjuna Maha Sentosa. metode Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan pada nilai. Nilai tersebut diperoleh dari angket yang disebarkan kepada responden. Pendekatan kuantitatif digunakan oleh penulis dalam penelitian ini karena penerapan analisisnya terdapat pada informasi numerik (angka). Data numerik (angka) diolah menggunakan metode statistika menggunakan program SPSS, adalah informasi kuantitatif yang dihubungkan melalui pengukuran. Konsep metode yang digunakan merupakan survei. Metode survei digunakan untuk mendapatkan informasi dari tempat tertentu yang alamiah maupun bukan ciptaan, namun penelitian melakukan perlakuan dalam mengkalkulasi data, misalnya dengan koesioner, tes, wawancara, wawancara terstruktur serta sebagainya.

Jadi desain yang digunakan yaitu metode survei dimana penulis menyebarkan angket di PT. Arjuna Maha Sentosa untuk mendapatkan data.

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Arjuna Maha Sentosa yang berlokasi di Komplek Pergudangan Semanan Megah Kav. 15, Jalan Daan Mogot Km. 18, RT.8/RW.5, Semanan Kec. Kalideres, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11850. Perusahaan ini adalah

perusahaan swasta yang bergerak dibidang furniture. Penelitian dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

1) Profile Singkat Perusahaan

Pada 17 Januari 1986, PT. Arjuna Maha Sentosa memulai perjalanan panjangnya di dunia industri furniture. Seiring berjalannya waktu, PT. Arjuna Maha Sentosa tidak hanya berkembang menjadi nama besar di industri furniture, tetapi juga menjadi simbol keandalan dan inovasi. Pabrik pertama perusahaan ini dibangun di sebuah area yang luas di Jatiuwung, Tangerang, Banten, dengan alamat di Jalan Kasir II No. 26 RT 02/01, Pasir Jaya. Dalam beberapa tahun pertama, fokus perusahaan adalah memproduksi berbagai macam produk furniture yang nyaman dan berkualitas untuk memenuhi permintaan pasar domestik. Seiring dengan pesatnya perkembangan perusahaan, PT. Arjuna terus mengembangkan kapasitas produksi dan memperluas jangkauannya ke berbagai daerah di Indonesia. Pada tahun 2016, PT. Arjuna Maha Sentosa memutuskan untuk memperluas lini produk dengan memproduksi sofa berkualitas tinggi. Langkah ini menjadi titik balik dalam perjalanan perusahaan, membawa mereka ke pasar furniture dengan segmen yang lebih premium. Pabrik sofa yang dibangun dengan kapasitas produksi sekitar 200 kursi per bulan telah menjadi salah satu andalan perusahaan. Tidak hanya itu, PT. Arjuna juga siap untuk meningkatkan kapasitas produksinya lebih lanjut, menyesuaikan dengan permintaan pasar yang semakin meningkat. Dengan

area produksi yang luas hingga 83.000 m² dan area gudang sebesar 45.000 m², PT. Arjuna Maha Sentosa terus berkembang menjadi salah satu pemain utama dalam industri furniture Indonesia. Kantor pusat perusahaan ini terletak di Komplek Pergudangan Semanan Megah, Kav. 15, Jalan Daan Mogot KM 18, Jakarta Barat, yang juga menjadi pusat koordinasi bagi semua lini operasional.

2) Visi Misi Perusahaan

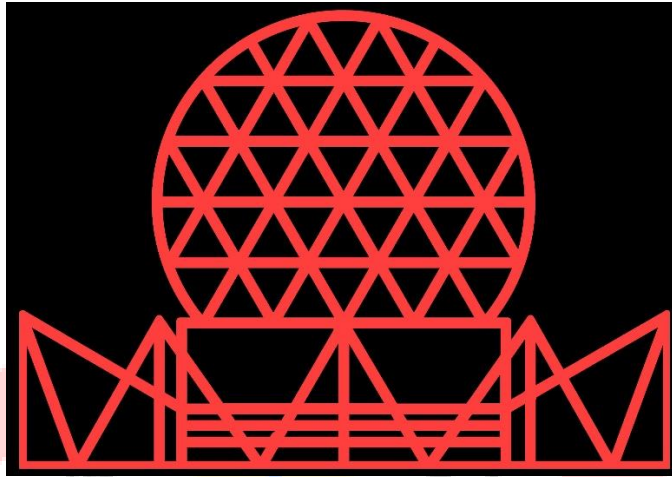
a) Visi

Menjadi salah satu perusahaan industri furniture terbaik di dunia.

b) Misi

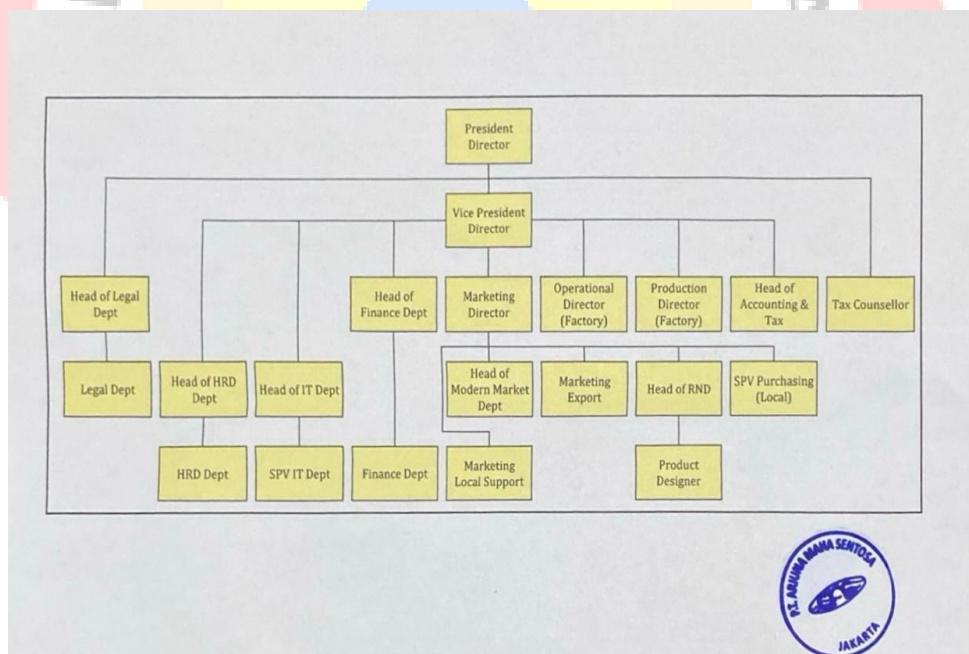
- 1) Memberikan rasa puas terhadap pelanggan dengan memproduksi dan menyalurkan barang-barang berkualitas yang lebih baik dengan harga yang sebanding.
- 2) Membuat pelanggan tidak hanya sekedar membeli, tetapi mendapatkan loyalitas, persahabatan dan kepuasan karena kesuksesan mereka adalah kesuksesan kami.
- 3) Memberikan pelayanan terbaik terhadap customer dengan perhatian terbaik yang konsisten dan melayani dengan sungguh-sungguh dan rendah hati.

3) Logo Perusahaan



Gambar 3. 1 Logo

4) Struktur Organisasi PT. Arjuna Maha Sentosa



Gambar 3. 2 Struktur Organisasi

5) Uraian Tugas

Tugas dari masing-masing bagian struktur organisasi sebagai berikut :

1) President Director

- a) Merumuskan tujuan jangka panjang perusahaan dan memastikan kebijakan yang di ambil sesuai dengan visi misi perusahaan.
- b) Mengambil keputusan penting terkait kebijakan internal dan eksternal yang mempengaruhi perusahaan.
- c) Menganalisis segala masalah dalam perusahaan dan mengkoordinasikan manajemen puncak dalam menyelesaikan masalah tersebut secara efektif dan efisien.
- d) Memastikan kesehatan finansial perusahaan dengan menyetujui anggaran tahunan dan rencana keuangan.

2) Vice President Director

- a) Membantu presiden direktur dalam merumuskan dan melaksanakan strategi perusahaan, serta menggantikan tugasnya jika diperlukan.
- b) Melaksanakan dan memastikan eksekusi strategi perusahaan dibawah area yang di pimpinya.
- c) Menyampaikan laporan kinerja dan rekomendasi kepada presiden direktur.

3) Head of Legal Dept

- a) Memberikan nasihat hukum kepada manajemen dan departemen lain terkait masalah hukum yang dihadapi perusahaan.
- b) Menyusun, meninjau, dan memastikan kesepakatan kontrak dengan pihak eksternal yang sesuai dengan peraturan yang

berlaku.

- c) Memastikan perusahaan mematuhi semua peraturan, undang-undang dan regulasi yang relevan dengan operasional perusahaan.

4) Head of Finance Dept

- a) Merumuskan dokumen keuangan.
- b) Membahas kesehatan keuangan perusahaan dengan presiden direktur.
- c) Mengawasi pengelolaan keuangan perusahaan

5) Marketing Director

- a) Mengembangkan strategi pemasaran.
- b) Melaksanakan riset pasar.
- c) Pencitraan.

6) Operational Director

- a) Memastikan kelancaran operasional perusahaan.
- b) Memastikan operasional sesuai anggaran.
- c) Menyusun strategi untuk efisiensi dan efektivitas operasional.

7) Production director

- a) Menyusun jadwal dan strategi produksi sesuai target perusahaan.
- b) Memastikan produk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.
- c) Meningkatkan efisiensi proses produksi

8) Head of Accounting & Tax

- a) Mengelola laporan keuangan.

- b) Memastikan kepatuhan pajak perusahaan.
- c) Mengawasi arus kas, pengeluaran, dan memastikan efisiensi keuangan.
- d) Memastikan proses akuntansi sesuai regulasi dan siap untuk audit

9) Tax Counsellor

- a) Menyusun laporan dan dokumen yang diperlukan dalam proses perpajakan.
- b) Meminimalkan beban pajak secara legal.
- c) Mengelola risiko pajak untuk menghindari pinalti.

10) Legal Dept

- a) Memastikan semua kegiatan perusahaan sesuai dengan peraturan dan undang-undang.
- b) Mengelola kontrak bisnis untuk melindungi kepentingan perusahaan.
- c) Mengamankan hak kekayaan intelektual perusahaan seperti merk dagang dan paten.

11) Head of HRD Dept

- a) Memastikan proses perekrutan yang efektif.
- b) Merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan.
- c) Mengawasi penilaian kinerja

12) Head of IT Dept

- a) Pengembangan strategi IT.
- b) Pengelolaan insfrastruktur IT.

- c) Menjaga keamanan data perusahaan.

13) Head of Modern Market Dept

- a) Pengembangan strategi penjualan.
- b) Menjalin hubungan baik dengan mitra bisnis di pasar modern.
- c) Menganalisis data penjualan dan tren pasar.

14) Marketing Export

- a) Menganalisis pasar potensial di luar negeri untuk mengidentifikasi peluang ekspor.
- b) Memastikan kelengkapan dokumen ekspor sesuai regulasi internasional.
- c) Melakukan promosi di pasar global

15) Head of RND

- a) Mendorong dan mengembangkan ide-ide baru untuk produk atau teknologi yang lebih baik.
- b) Menyusun dan mengarahkan strategi riset dan pengembangan untuk mendukung inovasi produk.
- c) Memimpin dan mengawasi proyek penelitian dan pengembangan.

16) SPV Purchasing

- a) Mengelolas proses pembelian.
- b) Melakukan negosiasi dengan pemasok.
- c) Mengontrol persediaan.

17) HRD Dept

- a) Melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan

- b) Menyusun sistem penilaian kinerja.
- c) Menangani program kesejahteraan, kompensasi, dan tunjangan bagi karyawan.

18) SPV IT Dept

- a) Memberikan dukungan teknis kepada karyawan terkait perangkat atau aplikasi IT.
- b) Memastikan sistem IT terlindungi dari ancaman siber.
- c) Menangani dan menyelesaikan masalah teknis.

19) Finance Dept

- a) Mengelola laporan keuangan.
- b) Memantau arus kas perusahaan
- c) Mengawasi pengeluaran dan memastikan pengelolaan biaya tetap efisien dan sesuai anggaran.

20) Marketing Local Support

- a) Membuat materi promosi yang sesuai dengan pasar lokal.
- b) Mengumpulkan dan menganalisis data pasar untuk memahami tren dan kebutuhan konsumen.
- c) Menyusun kegiatan pemasaran untuk meningkatkan penjualan di pasar lokal.

21) Product Designer

- a) Merancang produk yang fungsional dan estetis, mengutamakan user experience dan kebutuhan pasar.
- b) Bekerja sama dengan tim pengembangan, pemasaran, dan produksi

untuk memastikan desain produk dapat diimplementasikan dengan baik.

- c) Melakukan revisi dan perbaikan desain berdasarkan umpan balik pengguna dan hasil uji coba.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif merujuk pada data yang berupa kata-kata, kalimat, atau gambar. Sementara itu, data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka, yang dapat berupa skor atau hasil pengukuran dari data kualitatif yang telah diberi skor.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

- a) Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti (atau pelaksana penelitian) dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang digunakan adalah karyawan.
- b) Sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai pelengkap atau pendukung dari sumber data primer. Data ini biasanya terdapat dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis. Dalam penelitian ini, dokumentasi menjadi sumber data sekunder.

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Istilah "populasi" mengacu pada sekelompok orang atau responden yang akan diselidiki.

Menurut Sugiyono dalam (Yaputra & Yoyo, 2023)

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari pengertian populasi diatas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 110 orang yang merupakan total keseluruhan jumlah karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode sampling dipilih karena jumlah populasi yang ada pada PT. Arjuna Maha Sentosa. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden (total keseluruhan jumlah karyawan pada PT. Arjuna Maha Sentosa).

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Pratana & Sutisna, 2022) mengatakan bahwa:

“Sampel ialah bagian dari jumlah karakteristik yang ada pada populasi tersebut”.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan metode pengumpulan data

yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid, dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang objektif.

Pendapat ahli Sugiyono dari kutipan (Yaputra & Yoyo, 2023) ada tiga cara pengumpulan data yaitu :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan hal yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit.

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan memberi beberapa pertanyaan dan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang sesuai. Pertanyaan dapat bersifat tertutup (dengan pilihan jawaban yang telah disediakan) atau terbuka (memungkinkan responden memberikan jawaban sesuai dengan pandangan mereka). Pilihan yang diberikan bisa berupa kombinasi tertutup dan terbuka, memberikan fleksibilitas dalam pengumpulan informasi.

3. Kegiatan Observasi

Observasi yaitu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua terpenting adalah proses-proses pengamatan ingatan. Pengumpulan informasi melalui persepsi

dapat dilakukan dengan mencatat kejadian atau perilaku yang diperhatikan. Persepsi dapat bersifat partisipatif dengan asumsi peneliti secara efektif berhubungan dengan tindakan yang diperhatikan.

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti memilih menggunakan metode angket atau kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Kuesioner disebarkan kepada responden melalui Google Forms sebagai instrument utama dalam rangkaian penelitian ini.

F. Operasional, Variabel Penelitian

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	skala
Komunikasi (X1)	Persepsi	1. Memahami pesan yang disampaikan.	Ordinal
		2. Memahami bahasa, istilah dan gerak tubuh yang disampaikan.	
	Ketepatan Waktu	3. Ketepatan waktu dalam menyampaikan informasi.	
		4. Ketepatan informasi yang disampaikan.	
	Kredibilitas	5. Keyakinan	
		6. Kepercayaan	
	Pengendalian	7. Pengendalian sikap	
		8. Mengendalikan pesan	
	Keharmonisan	9. Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik.	
		10. Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	
(Dinda et al., 2021)			
Stres Kerja (X2)	Tuntutan tugas	1. Beban kerja yang berlebihan.	Ordinal
		2. Deadline singkat.	
	Tuntutan peran	3. Peran ganda.	
		4. Tugas tambahan.	
	Tuntutan antar pribadi	5. Konflik dengan rekan kerja.	

		6. Kurangnya kerja sama.	
	Struktur organisasi	7. Pekerjaan diluar jobdesk.	
		8. Ketidakjelasan jabatan.	
	Kepemimpinan organisasi	9. Pekerjaan yang tidak dihargai	
		10. Perbedaan perlakuan.	
(Julianti & Sunargo, 2023)			
Lingkungan Kerja (X3)	Penerangan dan warna ruangan	1. Penerangan	Ordinal
		2. Pemilihan warna ruangan	
	Suhu udara dan suara bising	3. Temperatur ruangan kerja	
		4. Kualitas udara di sekitar tempat kerja	
		5. Tingkat kebisingan	
	Keamanan	6. Suasana tempat kerja	
		7. Keamanan di tempat bekerja	
	Hubungan karyawan	8. Hubungan dengan sesama rekan kerja	
		9. Hubungan antar atasan	
	Ruang gerak	10. Penataan ruang kerja	
(Marisya, 2022)			
Kinerja (Y)	Kualitas	1. Kualitas pekerjaan	Ordinal
		2. Skill	
	Kuantitas	3. Tangung jawab	
		4. Jumlah kerjaan	
	Ketepatan waktu	5. Kehadiran	
		6. Waktu menyelesaikan pekerjaan	
		7. Inisiatif karyawan	
	Efektivitas	8. Loyalitas karyawan	
		9. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Kemandirian	10. Kerja sama antar karyawan	
(Pangestu et al., 2022)			

G. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan ketika seluruh data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis menurut Sugiyono dikutip dari jurnal (Agatha, 2018).

1) Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali dalam (Utami & Maskar, 2022) mengatakan bahwa:

“Statistik deskriptif merupakan teknis analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi”.

Adapun penjelasan termasuk dalam statistic deskriptif antara lain :

a) Mean/Rata-Rata Hitung

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (Mean) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Keterangan :

$\bar{X}$: Mean (rata – rata)

Σ : Sigma (jumlah)

X_i : Jumlah nilai X ke i sampai ke n

N : Jumlah sampel atau banyak data

b) Standar Deviasi

Standar deviasi atau simpangan buku dari data yang telah disusun dalam tabel distribusi frekuensi atau data bergolong, dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$s = \frac{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2}}{n - 1}$$

Keterangan :

S : Standar deviasi

x_i : Nilai x ke 1 samapai ke n

$\bar{x}$: Nilai rata-rata

n : Jumlah sampel

2) Uji Frekuensi

Uji frekuensi merupakan anailisi data yang mencakup gambaran frekuensi data secara umum seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan tanggapan responden berdasarkan pernyataan-pernyataan dari kuesioner.

3) Analisis Verifikasi

a) Uji Reabilitas

Menurut Ghozali dikutip dari jurnal (Pratana & Sutisna, 2022) mengatakan bahwa:

“Pengujian reliabilitas termasuk keterkaitan dengan permasalahan kepercayaan kepada instrumen. Pengujian reliabilitas berfungsi untuk menentukan apakah suatu alat yang perihal ini angket dapat dipakai lebih dari satu kali oleh

narasumber yang sama akan menghasilkan data yang tetap.”

Rumus reliabilitas dengan metode Alpha, sebagai berikut :

$$r_n = \frac{k}{K-1} \left(1 - \frac{\sum a^2 b}{\sum a^2 1} \right)$$

Keterangan:

r_n : Instrumen reliabilitas.

K : Banyaknya butir pertanyaan

$a^2 b$: Jumlah varian butir.

ot^2 : Varian total.

Biasanya r_n reliabel jika nilainya di atas 0,7.

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Apabila koefisien Alpha > 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
- b) Apabila koefisien Alpha < 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

b) Uji Validitas

Menurut Sugiyono dikutip dari jurnal (Sentosa & Pujiarti, 2022) mengatakan bahwa:

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Dalam teknik pengujian validitas adalah dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Korelasi produk moment person).

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r: Koefisien korelasi product moment.

x: Nilai dari item.

y: Nilai dari total item.

n: jumlah sampel.

Hasil perhitungan dapat dikatakan valid bila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

4) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi berganda sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi :

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dibuat untuk menentukan apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linear berganda, karena jika terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel independen maka hubungan antara variabel independent dan variabel dependen akan terganggu. Untuk menguji apakah terdapatnya gangguan multikolinieritas dapat menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Apabila nilai $VIF < 10$ dan $tolerance < 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadinya multikolinearitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut ghozali dikutip dari jurnal (Muthmainah & Siddiq, 2024) mengatakan bahwa:

“uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.”.

Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variable dependen serta dilakukan regresi dari variable independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variable independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedisitas (varian dari residual tidak homogen).

c) Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat grafik Histogram dimana data jika bentuk grafik histogram mengikuti kurva normal yang membentuk gunung atau lonceng, data akan berdistribusi normal. Sedangkan *Normal P-P Plot of Regression* jika bentuk grafik *Normal Probability Plot of Regression* mengikuti garis diagonal normal maka data akan dianggap berdistribusi normal. Untuk

pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal (Aidil Putra, 2023).

5) Pengujian Hipotesis

Menurut Abdullah dikutip dari jurnal (Yam & Taufik, 2021) mengatakan bahwa:

“Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variable independent dan variable dependen. Rumus yang digunakan pada analisis ini, yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Keputusan pembelian

X₁ = Variabel Saluran distribusi

α = Nilai Konstanta

β = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh X dan Y

b) Analisis Korelasi Berganda

Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih variabel terhadap variabel dependen secara serentak. Nilai R berkisar antar 0 – 1. Nilai semakin mendekati 1 berarti

hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah : 1. 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah 2. 0,20 – 0,399 = Rendah 3. 0,40 – 0,599 = Sedang 4. 0,60 – 0,799 = Kuat 5. 0,80 – 1,000 = Sangat kuat.

c) Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghazali dikutip dari jurnal (Kawet & Jurusan, 2019) mengatakan bahwa:

“Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel responden”. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R square. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square (R^2) negatif, maka nilai adjusted R square (R^2) dianggap nol.

d) Uji Statistik t

Uji t dipakai untuk mencari apakah korelasi t yang didapat ada artinya atau tidak. Dan juga untuk mengetahui pengaruh variable-variable bebas secara parsial terhadap variable terikatnya. Oleh karena itu perlu diadakan pengujian hipotesis bahwa $H_0 = 0$ atau tidak berarti melawan $H_1 \neq 0$ atau mempunyai arti. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1. $H_a : B = 0$; artinya variable bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variable terikat (Y).
2. $H_o : B \neq 0$; artinya variable bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat (Y).

untuk pengujian ini menggunakan statistic t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Untuk menentukan t tabel digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah observasi/sampel dan k adalah jumlah variable. Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis itu adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 5%, maka H_o diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih besar dari 5%, maka H_o ditolak dan H_a diterima.

e) Uji Statistik F

Uji F untuk menguji variable bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variable terikat (dependen). Untuk melakukan uji f tersebut menggunakan program SPSS 27 for windows. Berikut rumus uji F yang digunakan :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

Fh = F hitung

R= Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variable independen

n = Jumlah sampel

Cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Dasar keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ dan F hitung $> F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variable independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen.
2. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan Fhitung $< F_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya variable independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variable dependen.