



## Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan

Siti Faradilla Rahma<sup>1\*</sup>, Sri Mulyani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [sitifaradillarahma@gmail.com](mailto:sitifaradillarahma@gmail.com), [dosen02246@unpam.ac.id](mailto:dosen02246@unpam.ac.id)

**Abstract.** This study aims to determine the effect of work communication and job stress on employee performance at the Pondok Aren District Office. The research method used is quantitative with a causal associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using partial (*t*-test) and simultaneous (*F*-test) regression analyses. The results showed that work communication has a significant effect on employee performance, with a *t*-value of 9.288 > 1.670 and a significance value of 0.000 < 0.05. This means that effective work communication between superiors and subordinates, as well as among colleagues, can improve employee performance. Good communication minimizes misunderstandings, strengthens coordination, and increases motivation to achieve organizational goals. Furthermore, job stress also has a significant effect on employee performance, as indicated by a *t*-value of 2.248 > 1.670 and a significance value of 0.027 < 0.05. High levels of job stress tend to reduce performance, while controlled stress levels can encourage better work outcomes. Therefore, managing job stress through proper workload distribution, comfortable work environments, and psychological support is essential. Simultaneously, the *F*-test results show that work communication and job stress together have a significant effect on employee performance, with an *F*-value of 47.631 > 3.15 and a significance value of 0.000 < 0.05. These findings indicate that effective communication combined with good stress management can create a productive and harmonious work environment that enhances employee performance.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai dan dianalisis menggunakan analisis regresi parsial (uji *t*) dan simultan (uji *F*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *t* hitung sebesar 9,288 > 1,670 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa komunikasi kerja yang efektif antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang baik mampu meminimalkan kesalahpahaman, memperkuat koordinasi, dan meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai *t* hitung sebesar 2,248 > 1,670 dan nilai signifikansi sebesar 0,027 < 0,05. Tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja, sedangkan stres kerja yang terkendali dapat mendorong hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja melalui pembagian beban kerja yang proporsional, lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan psikologis menjadi hal yang penting. Secara simultan, hasil uji *F* menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *F* hitung sebesar 47,631 > 3,15 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi komunikasi yang efektif dan pengelolaan stres yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis sehingga meningkatkan kinerja pegawai

**Kata kunci:** Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam konteks perekonomian Indonesia, sektor publik memiliki kontribusi besar terhadap kelancaran aktivitas ekonomi masyarakat. Pelayanan administrasi

kependudukan, perizinan usaha, serta pelayanan sosial yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah, termasuk kantor kecamatan, secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi iklim ekonomi daerah. Kinerja pegawai yang rendah dapat menyebabkan lambatnya proses pelayanan, meningkatnya biaya ekonomi, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Sebaliknya, kinerja pegawai yang optimal akan mendukung efisiensi pelayanan publik dan menciptakan iklim ekonomi yang kondusif bagi pertumbuhan dan pembangunan daerah.

Sumber daya manusia aparatur negara merupakan aset strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Namun, dalam praktiknya, kinerja pegawai sektor publik sering kali dihadapkan pada berbagai permasalahan internal organisasi, seperti komunikasi kerja yang kurang efektif dan tingginya tingkat stres kerja. Komunikasi kerja yang tidak berjalan dengan baik dapat menyebabkan kesalahan pelaksanaan tugas, ketidakjelasan instruksi, serta lemahnya koordinasi antarpegawai. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas kerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi pemerintah, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik dan efisiensi ekonomi.

Berdasarkan kondisi tersebut, peningkatan kinerja pegawai sektor publik menjadi kebutuhan mendesak dalam rangka mendukung pembangunan dan stabilitas perekonomian Indonesia. Penelitian mengenai pengaruh komunikasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai menjadi relevan untuk dilakukan, khususnya pada instansi pemerintah tingkat kecamatan yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik, memperkuat tata kelola pemerintahan, dan pada akhirnya mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia secara berkelanjutan..

Sebelum penelitian mendalam dilakukan, sebuah pra-survey awal telah dilaksanakan terhadap sejumlah pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren. Data yang terkumpul memberikan gambaran awal yang menguatkan adanya indikasi permasalahan serius yang menghambat kinerja.

Tabel 1. 1

Data Pra-Survey Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren Tahun 2024-2025

No	Indikator	Pernyataan	Nilai		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Kualitas	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan	10	15	40%	60%
2.	Kuantitas	Saya dapat menyelesaikan beban kerja sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan	10	15	40%	60%
3.	Ketepatan Waktu	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar pekerjaan selesai dengan tepat	11	14	44%	56%
4.	Efektivitas	Saya dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan efisien dalam bekerja	10	15	40%	60%
5.	Kemandirian	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada bantuan orang	10	15	40%	60%

		lain				
--	--	------	--	--	--	--

Sumber: Kantor Kecamatan Pondok Aren

Dari Tabel 1.1 Data menunjukkan kinerja pegawai yang memprihatinkan. Mayoritas responden 60% mengakui bahwa hasil pekerjaan mereka tidak sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Demikian pula, 60% pegawai merasa tidak dapat menyelesaikan beban kerja sesuai target kuantitas, dan tidak dapat bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada bantuan orang lain. Hanya dalam hal ketepatan waktu, persentasenya sedikit lebih baik (44% menjawab "Ya"), namun tetap menunjukkan lebih dari separuh pegawai (56%) mengalami kesulitan. Data ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, kinerja pegawai berada pada tingkat yang rendah dan mengkhawatirkan, yang berpotensi berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik

Tabel 1. 2  
Data Pra-Survey Komunikasi Kerja Kantor Kecamatan Pondok Aren Tahun 2024/2025

No.	Indikator	Pernyataan	Nilai		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Kejelasan	Saya mendapatkan penjelasan rinci saat menerima intruksi kerja	10	15	40%	60%
2.	Ketepatan	Data yang disampaikan oleh rekan kerja tepat dan akurat	7	18	28%	72%
3.	Konteks	Informasi yang saya terima selalu disampaikan sesuai dengan situasi yang sedang terjadi	9	16	36%	64%
4.	Alur	Proses penyampaian informasi dari atasan ke bawahan dan sebaliknya berjalan dengan baik	10	15	40%	64%
5.	Budaya	Komunikasi di tempat kerja ini bersifat dua arah (ada timbal balik)	8	17	32%	68%

Sumber: Kantor Kecamatan Pondok Aren

Berdasarkan tabel 1.2 Temuan pada aspek komunikasi justru menjelaskan salah satu akar masalah rendahnya kinerja. Mayoritas besar pegawai 72% menyatakan bahwa data yang disampaikan rekan kerja tidak tepat dan akurat. Selain itu, 64% merasa alur komunikasi vertikal tidak berjalan dengan baik, dan 68% menyatakan budaya komunikasi di kantor tidak bersifat dua arah Hanya 40% yang merasa mendapatkan penjelasan rinci saat menerima instruksi. Ini mengungkapkan sistem komunikasi internal yang sangat lemah, ditandai dengan informasi yang tidak akurat, alur yang tidak lancar, dan budaya komunikasi satu arah yang menghambat umpan balik dan klarifikasi. Kondisi seperti ini pasti menciptakan kebingungan, duplikasi kerja, dan kesalahan

Tabel 1. 3  
Data Pra-Survey Stres Kerja Kantor Kecamatan Pondok Aren Tahun 2024/2025

No.	Indikator	Pernyataan	Nilai		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Tekanan Waktu	Tenggat Waktu pekerjaan membuat saya merasa tertekan	17	8	68%	32%

No.	Indikator	Pernyataan	Nilai		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
2.	Kualitas yang jelek	Saya merasa kualitas hasil kerja saya sering tidak sesuai standar karena tekanan pekerjaan	17	8	68%	32%
3.	Ambiguitas yang tidak mencukupi	Intruksi atau arahan kerja yang saya terima sering tidak jelas	17	8	68%	32%
4.	Konflik antar pribadi	Saya merasa konflik antar pribadi berdampak negatif pada hasil kerja saya	18	7	72%	28%

Sumber: Kantor Kecamatan Pondok Aren

Berdasarkan tabel 1.3 Data ini melengkapi gambaran problematik dengan menunjukkan tingkat stres kerja yang tinggi. Sebagian besar pegawai (68%) mengaku merasa tertekan karena tenggat waktu pekerjaan. Lebih parah lagi, 68% juga mengakui bahwa tekanan kerja menyebabkan kualitas hasil kerja mereka tidak sesuai standar. Yang sangat signifikan, 72% pegawai merasakan bahwa konflik antar pribadi berdampak negatif pada hasil kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa stres tidak hanya berasal dari beban kerja, tetapi juga dari lingkungan sosial kerja yang tidak harmonis. Tingginya stres ini menjadi penghalang besar bagi konsentrasi, kreativitas, dan upaya perbaikan kinerja. mengidentifikasi faktor-faktor stres kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa baik indikator komunikasi kerja maupun stres kerja memiliki peranan penting terhadap pencapaian kinerja pegawai.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Komunikasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:5) “komunikasi kerja merupakan proses penyampaian pesan, baik secara lisan maupun tertulis. Yang digunakan untuk menciptakan pemahaman Bersama dalam pelaksanaan pekerjaann.” Menurut Robbins & Judge (2019:87) “Komunikasi kerja adalah pertukaran informasi dan makna diantara anggota organisasi yang memungkinkan koordinasi, pengambilan keputusan, dan kinerja yang efektif.”

### Stres Kerja

Menurut Mathis & Jackson (2019:287) mengemukakan bahwa “Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang, yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu.” Menurut Rivai & Sagala (2021: 432) mengemukakan bahwa “Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik maupun psikis karyawan, yang dapat memengaruhi pelaksanaan kerja dan kinerjanya.”

### Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2019:378) mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai adalah kontribusi yang diberikan karyawan terhadap organisasi dalam bentuk hasil kerja yang terkait dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kehadiran.” Menurut Rivai dan Sagala (2021:548) mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

## 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Novita,2021) “Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang menuntut penggunaan

banyak angka, mulai dari pengumpulan data tersebut, serta penampilan hasilnya. Begitu pula disimpulkan, hasil riset kuantitatif disertai pemaparan banyak gambar, tabel, dan grafik”. Menurut sugiyono (2019:13) berpendapat bahwa “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan sumber data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pondok Aren

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Tabel 4. 1

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1.	intruksi kerja yang diberikan kepada saya tidak menimbulkan kebingungan	0,776	0,270	VALID
2.	Data atau informasi yang saya terima dari rekan kerja selalu akurat dan sesuai fakta	0,768	0,270	VALID
3.	Informasi yang disampaikan antar bagian/departemen jarang mengalami Kesalahan	0,709	0,270	VALID
4.	Informasi yang saya terima selalu relevan dengan tugas dan tanggung jawab saya	0,751	0,270	VALID
5.	pesan yang disampaikan atasan/rekan kerja sesuai dengan situasi dan kebutuhan pekerjaan	0,774	0,270	VALID
6.	Alur penyampaian informasi di tempat kerja berjalan secara sistematis	0,767	0,270	VALID
7.	Saya mengetahui dengan jelas kepada siapa harus menyampaikan informasi tertentu	0,768	0,270	VALID
8.	Budaya organisasi di tempat kerja mendukung keterbukaan dalam komunikasi	0,799	0,270	VALID
9.	Saya merasa bebas menyampaikan saran dan masukan tanpa takut mendapatkan penilaian negative	0,730	0,270	VALID

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 27

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 9 butir pernyataan variabel Komunikasi Kerja (X1) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r hitung > r table. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. (Data diolah, Spss 27, Kantor Kecamatan Pondok Aren, 2025).

Tabel 4. 2

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Tekanan waktu di tempat kerja membuat saya sulit Berkonsentrasi	0,610	0,270	VALID
2	Tenggat waktu yang	0,692	0,270	VALID

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
	ketat sering membuat saya merasa tertekan			
3	Saya sering mengorbankan waktu istirahat karena pekerjaan	0,707	0,270	VALID
4	saya sering merasa khawatir jika kualitas kerja saya tidak sesuai dengan harapan atas	0,625	0,270	VALID
5	saya sering merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan saya sendiri	0,720	0,270	VALID
6	saya sering merasa tidak jelas mengenai peran dan tanggung jawab pekerjaan saya	0,627	0,270	VALID
7	saya sering merasa stres karena tidak ada pedoman yang jelas dalam menyelesaikan tugas-tugas	0,733	0,270	VALID
8	Saya sering mengalami perbedaan pendapat yang menimbulkan ketegangan dengan rekan kerja	0,734	0,270	VALID
9	Konflik dengan atasan menyebabkan saya merasa tidak nyaman saat bekerja	0,640	0,270	VALID
10.	Saya merasa ada persaingan yang tidak sehat antar karyawan di tempat kerja	0,675	0,270	VALID

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 27

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r hitung > r table. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. (Data diolah, Spss 27, Kantor Kecamatan Pondok Aren, 2025).

### Uji Relialibitas

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas X1**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,908	10

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 27

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena  $0,908 > 0,60$  dengan jumlah item 10 pernyataan

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas X2**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,868	10

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 27

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena  $0,868 > 0,60$  dengan jumlah item 10 pernyataan

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,916	10

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 27

Dari data tabel diatas menunjukan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena  $0,916 > 0,60$  dengan jumlah item 10 pernyataan

### Uji Normalitas

Tabel 4. 3

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.30449842
Most Extreme Differences	Absolute		.079
	Positive		.075
	Negative		-.079
Test Statistic			.079
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.178
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.168
		Upper Bound	.188
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas di peroleh nilai signifikan (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian , asumsi klasik distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 4

Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel

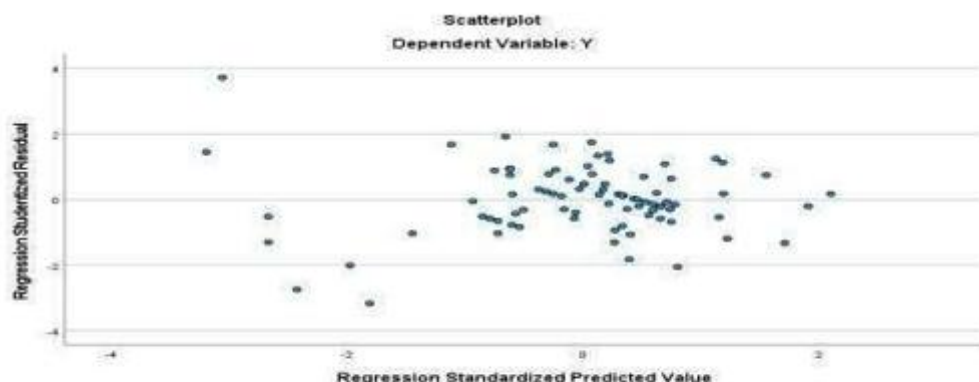
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.072	3.123		2.905	.005		
	X1	.690	.086	.640	8.059	<.001	.871	1.148
	X2	.180	.080	.178	2.245	.027	.871	1.148

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 27

Pada Tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation factor (VIF) untuk variabel bebas yaitu Komunikasi Kerja sebesar 1,148 dan Stres Kerja 1,148 dan nilai tolerance value kedua variabel sebesar 0,871 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas lebih besar dari 1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 dengan demikian model regresi terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau terjadi multikolinearitas. (Data diolah, Spss 27, Kantor Kecamatan Pondok Aren, 2025).

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 4. 4**  
Scatterplot Uji Non Heteroskedastisitas – Diagram Penyebaran T titik Residual

Data gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran titik- titik tidak dapat membentuk pola tertentu dan titik-titik tidak terkumpul di satu tempat, serta tersebar secara acak diatas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini sehingga model ini layak digunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 5

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Komunikasi Kerja(X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	9.072	3.123		2.905	.005		
	X1	.690	.086	.640	8.059	.000	.871	1.148
	X2	.180	.080	.178	2.245	.027	.871	1.148

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 27

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 9,072 (a) + 0,690 X1 + 0,180 X2$$

Artinya, nilai (a) atau konstanta sebesar 9,072 menunjukkan bahwa pada saat Komunikasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak mengalami peningkatan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 9,072. Nilai koefisien regresi untuk Komunikasi Kerja (X1) sebesar 0,690 (positif) menunjukkan pengaruh yang searah, artinya jika Komunikasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,690 satuan. Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk Stres Kerja (X2) sebesar 0,180 (positif) juga menunjukkan pengaruh yang searah, artinya jika Stres kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,180 satuan. (Data diolah, SPSS 27).

### Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 6

Hasil Analisis Koefien Korelasi Secara Simultan Variabel Komunikasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.512	5.365
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

(Data diolah, Spss 27, Kecamatan Pomdok Aren, 2025)

Berdasarkan tabel berikut nilai koefisien Komunikasi Kerja sebesar 0.723. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,60 – 0,799 yang berarti tingkat hubungan Komunikasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja termasuk pada tingkat hubungan yang kuat

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 7

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi Kerja (X1)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.734	2.724		4.675	.000		
	X1	.759	.082	.704	9.288	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Y								

(Data diolah, Spss 27, Kecamatan Pondok Aren, 2025).

Dari tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel (9,288 > 0,270) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Ho<sub>1</sub> ditolak dan Ha<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. 8

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Stres Kerja (X2)

Coefficients <sup>a</sup>								
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.935	3.425		2.025	.046
	X1	.666	.088	.618	7.571	.000
	X2	.185	.082	.183	2.248	.027

a. Dependent Variable: Y

(Data diolah, Spss 27, Kecamatan Pondok Aren, 2025).

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.248 > 0,270$ ) dengan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Uji simultan (f hitung)

Tabel 4. 9

Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2742.067	2	1371.033	47.631	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2504.256	87	28.785		
	Total	5246.322	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Data diolah, Spss 27, Kantor Kecamatan Pondok Aren, 2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $F$  hitung  $47,631 >$   $F$  table  $0,270$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kecamatan Pondok Aren. (Data diolah, SPSS 27, Kecamatan Pondok Aren, 2025).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji  $t$ ), diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $9,288$  lebih besar dari  $t$  tabel ( $1,670$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti Komunikasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin antara pegawai maupun antara atasan dan bawahan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Komunikasi kerja yang efektif mampu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, memperkuat kolaborasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, komunikasi kerja menjadi faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil
2. Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,248$  lebih besar dari  $t$  tabel ( $1,670$ ) dengan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ , yang berarti Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah kinerjanya, dan sebaliknya, apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik, kinerja pegawai akan meningkat. Stres kerja yang timbul akibat tekanan waktu, beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran, maupun konflik antarpribadi harus dikelola dengan

strategi yang tepat, seperti pembagian tugas yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan psikologis dari organisasi.

3. Berdasarkan hasil uji simultan (*uji F*), diperoleh nilai *F hitung* sebesar lebih besar dari *F tabel* (3,15) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, Komunikasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi kedua faktor tersebut. Komunikasi kerja yang baik dapat membantu mengurangi tingkat stres pegawai dengan memperjelas instruksi, mempertegas ekspektasi pekerjaan, dan meningkatkan rasa keterlibatan pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang memiliki komunikasi efektif serta tingkat stres yang terkendali akan mendorong terciptanya kinerja pegawai yang optimal

## DAFTAR REFERENSI

### Buku:

- Arif Yusuf Hamali & Eka Sari Budihastuti. (2019). *Pemahaman praktis administrasi, organisasi, dan manajemen strategi mengelola kelangsungan hidup organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edy Krisyanto. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Banten: CV. AA Rizky.
- Eddy Roflin. (2021). *Populasi, sampel, variabel dalam penelitian kedokteran*. Pekalongan: PT Nasya Expanding.
- Firmansyah, M. A. (2020). *Komunikasi pemasaran*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, D. R. (2022). *Komunikasi organisasi dalam manajemen modern*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lesmana, G. (2021). *Bimbingan konseling populasi khusus*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Milyane, T. M., et al. (2022). *Pengantar ilmu komunikasi*. Bandung: Widina.
- Novita. (2021). *Analisis perbandingan kinerja keuangan perusahaan sektor penerbangan sebelum dan saat pandemi Covid-19*. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Putri, M. R., et al. (2024). *Pengantar ilmu komunikasi*. Bali: Intelektual Manifes Media.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku organisasi* (Edisi 18). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.

- Sari, D. A. (2022). *Manajemen stres di tempat kerja*. Bandung: Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A., et al. (2020). *Manajemen komunikasi dalam dunia kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Definisi dan operasional variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, J. (2023). *Manajemen kinerja digital di era industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tiwa, T. M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jawa Timur: IKAPI.

### **Jurnal:**

- Agustinus Supriyanto & Nadiyah. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Budhirianto, S., & Sumiaty, N. (2022). Aplikasi Sapawarga sebagai media komunikasi. *Jurnal Intelektiva*, 3(5), 35–53.
- Chandra, R. A. (2023). Pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Reslaj*, 5(6).
- Daud Gunawan & Ulfi Pristiana. (2025). Pengaruh komunikasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
- Didi Wandu. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- Fasikhul Izzar & Lilis Suryani. (2025). Pengaruh produktivitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- Fathan Arif, Abdul Azis, & Susilawati. (2022). Pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Febrin Yadina & Lilis Suryani. (2025). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.
- Festinhati Buulolo et al. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- Fitriani, R., & Anwar, Y. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 89–97.
- Fitri, N., & Wahyudi, A. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 33–42.
- Harlindah Harniati Arfan & Muhammad Hidayat. (2023). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- I Gusti Ayu Indah Candra Putri et al. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- Intani Aulia & Nariah. (2024). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- Itniwardani & Afriyeni. (2023). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- Maria Febryanti Fono et al. (2024). Pengaruh motivasi berprestasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- Nainsa Kurniawati et al. (2024). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Priyo Sudibyo & Katharina Benedikta S. D. (2023). Pengaruh budaya kerja, komitmen, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.
- Raymond Sokoy et al. (2025). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

- Rina Azmi & Rima Handayani. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
- Rojali & Sri Mulyani. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- Sinaga, E. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Disertasi).
- Sri Yustika. (2022). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Suprayitno, D. (2024). Konstruksi media pada gaya kepemimpinan Anies Baswedan. *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO*, 9(1), 168–183.
- Syifa Azwa Fauziah & Mulyadi. (2024). Pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Yuliana Fransiska & Zulaspan Tupti. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.