



The Influence of Personality, Communication and Work Stress Towards Employee Performance at PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap

Elda Ainun Ermis[✉], Sudiyono, Nandang Bekti Karnowati

Department of Accounting, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, Indonesia

[✉] eldaainun13@gmail.com

^{doi} <https://doi.org/10.53017/ujeb.90>

Received: 11/08/2021

Revised: 21/09/2021

Accepted: 27/09/2021

Abstract

The company demands its employees to produce good performance. The performance results of each employee will be different because it is influenced by several factors including personality, communication and work stress. For this reason, this study was conducted with the aim of testing and analyzing the influence of personality, communication and work stress towards employee performance at PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap. The sample in this study amounted to 58 people with the sampling method used was a census. The data collection technique using questionnaire and the data analysis techniques used are validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis test which using statistical data processing software. The results showed that personality has a significant positive influence towards employee performance, but communication and work stress have no influence towards employee performance. Personality, communication and work stress simultaneously has a significant positive influence towards employee performance. The contribution of the variables of personality, communication and work stress of 0,263 (26,3%) towards the performance of employees at PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap.

Keywords: Communication; Employee Performance; Personality; Work Stress

Pengaruh Kepribadian, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap

Abstrak

Perusahaan menuntut karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hasil kinerja setiap karyawan akan berbeda karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kepribadian, komunikasi dan stres kerja. Karena alasan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang menggunakan pengolahan data perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun komunikasi dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepribadian, komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi dari variabel kepribadian, komunikasi dan stres kerja sebesar 0,263 (26,3%) terhadap kinerja karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap.

Kata kunci: Kepribadian; Kinerja Karyawan; Komunikasi; Stres Kerja

1. Pendahuluan

Aktivitas perusahaan dikerjakan oleh para karyawan yang berbeda-beda kepribadiannya, karena lingkungan sosial dan pengalaman yang tidak sama membentuk sifat orang berbeda-beda. Penelitian Rondo et al [1] membuktikan semakin baik kepribadian karyawan maka menghasilkan kinerja yang baik pula, berbanding terbalik dengan penelitian Kaparang et al [2] menunjukkan kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut, maka perlunya perusahaan mengetahui seberapa baik kepribadian karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan.

Bentuk kerjasama yang baik memerlukan komunikasi yang baik, sehingga pekerjaan dapat cepat selesai dan sesuai target. Penelitian Shinta dan Siagian [3] menjelaskan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian Nuswantoro et al [4] membuktikan sering atau tidaknya komunikasi dalam bekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari inkonsistensi hasil penelitian, pentingnya perusahaan mengetahui kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dan memahami pesan komunikasi, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Masalah yang sering dihadapi sebagai karyawan yaitu stres yang mayoritas karena pekerjaan yang terlalu banyak dan tekanan dari banyak pihak. Penelitian Pratama et al [5] menunjukkan tingginya tingkat stres kerja mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang baik, tetapi penelitian Rohmah et al [6] menjelaskan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang tidak konsisten tersebut, perusahaan perlu mengetahui besar tidaknya pengaruh stres kerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil kinerja pada karyawan PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepribadian, komunikasi dan stres kerja. Kinerja karyawan sebagai hasil pekerjaan karyawan yang melewati prosedur tertentu dalam bekerja menyangkut kepribadian, komunikasi dan stres kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara teori kepribadian, komunikasi dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian di atas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian pengaruh kepribadian, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kepribadian

Kepribadian menurut Kreitner dan Angelo [7] diartikan sebagai identitas pribadi seseorang dari gabungan karakteristik fisik dan mental. Tekege et al [8] dalam penelitiannya membuktikan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gani et al [9] menunjukkan hasil yang sama bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diambil hipotesa sebagai berikut:

H1: Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2. Komunikasi

Menurut Robbins [10] komunikasi yaitu mengirimkan pesan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Hasil penelitian Fitriano et al [11] menjelaskan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa pada

penelitian Shinta dan Siagian [3] menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diambil hipotesa sebagai berikut:

H2: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3. Stres Kerja

Stres kerja menurut Rivai [12] merupakan situasi tegang yang mempengaruhi emosi dan cara berpikir seseorang yang disebabkan oleh ketidaksesuaian fisik dan mental. Pratama et al [5] dalam penelitiannya membuktikan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Giovanni et al [13] menunjukkan hasil yang sama bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diambil hipotesa sebagai berikut:

H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai [12] kinerja karyawan yaitu perilaku sebagai wujud prestasi kerja yang dihasilkan oleh kemampuan karyawan sesuai perannya di perusahaan. Kepribadian, komunikasi dan stres kerja secara teori memiliki keterkaitan masing-masing terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Tekege et al [8] mengatakan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fitriano et al [11] dalam penelitiannya menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Giovanni et al [13] menjelaskan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diambil hipotesa sebagai berikut:

H4: Kepribadian, komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian pengaruh kepribadian, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa yang merupakan salah satu perusahaan kontraktor di Cilacap yang beralamat Jl. Tidar No. 34A Sidanegara, Cilacap Tengah. Waktu penelitian pada bulan April – Mei 2021. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus dengan mengambil seluruh karyawan PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap berjumlah 58 orang. Sumber data dari data primer dan jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengolahan data yang digunakan yaitu pengolahan data perangkat lunak statistik. Tahapan teknik analisis data yang dilakukan antara lain uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis (yaitu uji T, uji F dan uji koefisien determinasi/R²).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1. Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yaitu responden laki-laki berjumlah 50 karyawan (86,2%) dan responden perempuan berjumlah 8 karyawan (13,8%). Menurut usia responden pada penelitian ini dengan usia ≤ 20 tahun berjumlah 3 karyawan (5,2%), responden usia 21 – 30 tahun berjumlah 17 karyawan (29,3%), responden

usia 31 – 40 tahun berjumlah 13 karyawan (22,4%), responden usia 41 – 50 tahun berjumlah 18 karyawan (31,0%), dan responden usia > 50 tahun berjumlah 7 karyawan (12,1%). Dari tingkat pendidikan terakhir responden dengan pendidikan SD berjumlah 3 karyawan (5,2%), responden pendidikan SMP berjumlah 11 karyawan (19,0%), responden pendidikan SMA/SMK berjumlah 32 karyawan (55,2%), responden pendidikan D3 berjumlah 8 karyawan (13,8%), dan responden pendidikan S1 berjumlah 4 karyawan (6,9%).

4.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas pada Tabel 1 diperoleh nilai r_{hitung} dari semua pertanyaan (indikator) setiap variabel lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (0,05) sebesar 0,254 maka disimpulkan semua item pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepribadian (X_1)	KP.1	0,668	0,254	Valid
	KP.2	0,763	0,254	Valid
	KP.3	0,810	0,254	Valid
	KP.4	0,776	0,254	Valid
	KP.5	0,478	0,254	Valid
Komunikasi (X_2)	KM.1	0,709	0,254	Valid
	KM.2	0,712	0,254	Valid
	KM.3	0,713	0,254	Valid
	KM.4	0,742	0,254	Valid
	KM.5	0,584	0,254	Valid
Stres Kerja (X_3)	SK.1	0,593	0,254	Valid
	SK.2	0,763	0,254	Valid
	SK.3	0,770	0,254	Valid
	SK.4	0,759	0,254	Valid
	SK.5	0,624	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0,738	0,254	Valid
	KK.2	0,855	0,254	Valid
	KK.3	0,706	0,254	Valid
	KK.4	0,761	0,254	Valid
	KK.5	0,692	0,254	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 terlihat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan keseluruhan item pertanyaan pada penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Batas Normal	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepribadian (X_1)	> 0,60	0,742	Reliabel
Komunikasi (X_2)	> 0,60	0,725	Reliabel
Stres Kerja (X_3)	> 0,60	0,733	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	> 0,60	0,795	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas pada Tabel 3 diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil uji normalitas

Data	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Model Regresi	0,200	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

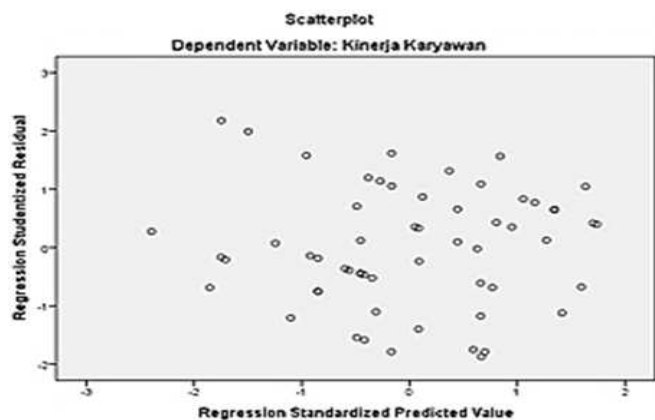
Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4 terlihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, maka disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepribadian (X_1)	0,729	1,371	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi (X_2)	0,699	1,431	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja (X_3)	0,943	1,061	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji *scatterplot* pada Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

Gambar 1. digunakan untuk memperoleh hasil uji heteroskedastisitas bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak terdapat pola yang jelas, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 1. Hasil uji *scatterplot*

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

4.1.4. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 5. pengaruh kepribadian, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,176 + 0,582X_1 - 0,124X_2 + 0,083X_3 \quad (1)$$

Tabel 5. Hasil uji regresi linier berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Kepribadian (X_1)	0,582
Komunikasi (X_2)	-0,124
Stres Kerja (X_3)	0,083
Konstanta = 10,176	

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

4.1.5. Uji Hipotesis

Hasil uji T (uji parsial) pada Tabel 6. diketahui variabel kepribadian dengan nilai t_{hitung} 4,345 > t_{tabel} 2,00488 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka hipotesis pertama (H_1) diterima. Variabel komunikasi dengan nilai t_{hitung} -0,892 < t_{tabel} 2,00488 dan nilai signifikansi 0,376 > 0,05 maka hipotesis kedua (H_2) ditolak. Variabel stres kerja dengan nilai t_{hitung} 1,051 < t_{tabel} 2,00488 dan nilai signifikansi 0,298 > 0,05 maka hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

Tabel 6. Hasil uji T (uji parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Alpha	Keterangan
Kepribadian (X_1)	4,345	2,00488	0,000	0,05	Diterima
Komunikasi (X_2)	-0,892	2,00488	0,376	0,05	Ditolak
Stres Kerja (X_3)	1,051	2,00488	0,298	0,05	Ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

Hasil uji F (uji simultan) pada Tabel 7. diperoleh nilai $F_{hitung} 7,789 > F_{tabel} 2,77$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis keempat (H_4) diterima.

Tabel 7. Hasil uji F (uji simultan)

Data	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Alpha	Keterangan
Regression	7,789	2,77	0,000	0,05	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 8. terlihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,263 artinya kepribadian, komunikasi dan stres kerja memiliki kontribusi 26,3% terhadap kinerja karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap, sedangkan sisanya 73,7% (0,737) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,550	0,302	0,263	1,80625

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

4.2. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini secara ringkas disajikan sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,345 > t_{tabel} 2,00488$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, sehingga kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap. Hasil ini didukung oleh penelitian Rondo et al [1] mengatakan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian Gani et al [9] menyatakan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut, berarti semakin baik kepribadian karyawan maka kinerjanya semakin baik pula dalam perusahaan. Hasil penelitian pada PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap sebesar 75,9% karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir, yaitu SMA/SMK, D3 dan S1. Tingkat pendidikan yang telah ditempuh seseorang membentuk kepribadiannya dalam berperilaku terhadap apa yang menjadi tujuannya. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Ihsan [14] yang mengatakan pendidikan merupakan usaha manusia dalam membina kemampuan pribadinya (jasmani dan rohani) untuk meningkatkan kepribadian. Sehingga, dengan kepribadian yang baik tersebut maka sikap karyawan dalam bekerja lebih mengarah untuk meningkatkan hasil kinerjanya dalam perusahaan. Maka disimpulkan bahwa karyawan PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap yang telah menempuh tingkat pendidikan tinggi memiliki kepribadian yang baik dan cenderung meningkatkan hasil kinerjanya dalam perusahaan.

4.2.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} -0,892 < t_{tabel} 2,00488$ dan nilai signifikansi $0,376 > 0,05$ maka H_2 ditolak, sehingga komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap. Hasil ini didukung oleh penelitian Utami dan Hartanto [15] mengatakan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian Nuswantoro et al [4] menyatakan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga, sering atau tidaknya intensitas karyawan melakukan komunikasi dalam bekerja tidak mempengaruhi penurunan atau peningkatan kinerjanya dalam perusahaan. Hasil penelitian pada PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap sebesar 86,2% karyawan berjenis kelamin laki-laki, sehingga dapat dikatakan dalam perusahaan jarang terjadi komunikasi. Hal ini karena perusahaan didominasi karyawan laki-laki yang memiliki kecenderungan berbicara seperlunya dan kondisi pekerjaan di lapangan yang tidak membutuhkan komunikasi secara intens. Persepsi tersebut didukung oleh pernyataan Brizendine [16] yang mengatakan rata-rata kata yang diucapkan perempuan dalam sehari lebih banyak daripada rata-rata kata yang diucapkan laki-laki. Maka disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap dalam bekerja terbiasa sedikit berkomunikasi yang tidak memberikan pengaruh dari menurun atau meningkatnya hasil kinerja mereka dalam perusahaan.

4.2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} 1,051 < t_{tabel} 2,00488$ dan nilai signifikansi $0,298 > 0,05$ maka H_3 ditolak, sehingga stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap. Hasil ini didukung oleh penelitian Hotiana dan Febriansyah [17] mengatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian Rohmah et al [6] menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan tinggi atau tidaknya tingkat stres kerja akibat tekanan yang dirasakan para karyawan selama bekerja tidak mempengaruhi hasil kinerjanya dalam perusahaan. Hasil penelitian pada PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap sebesar 65,5% karyawan yang bekerja di lapangan berusia 31 sampai lebih dari 50 tahun yang sudah berpengalaman dan terbiasa bekerja dibidang konstruksi, sehingga karyawan tidak merasakan stres kerja yang mempengaruhi kinerjanya menjadi menurun ataupun meningkat. Maka disimpulkan bahwa karyawan PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap yang turun langsung di lapangan sudah mengerti kondisi dalam pekerjaan dan terbiasa dengan berbagai tekanan sehingga tidak menimbulkan stres kerja yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya.

4.2.4. Kepribadian, Komunikasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan nilai $F_{hitung} 7,789 > F_{tabel} 2,77$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_4 diterima, sehingga kepribadian, komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap. Maka disimpulkan bahwa karyawan PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap yang mempunyai kepribadian baik dan kemampuan berkomunikasi yang baik serta tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan secara bersamaan mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap mayoritas telah menempuh pendidikan yang tinggi (sebesar 75,9%), yaitu SMA/SMK, D3 dan S1, sehingga menunjukkan kepribadian yang baik dan cenderung meningkatkan hasil kinerjanya dalam perusahaan. Komunikasi merupakan faktor penting untuk mendukung kinerja karyawan. Namun, hal ini tidak terjadi dalam lingkungan kerja PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap. PT. Gunungdjati

Perkasa Cilacap merupakan perusahaan kontraktor yang didominasi para pekerja lapangan dengan mayoritas laki-laki (sebesar 86,2%) yang memiliki kecenderungan sedikit berkomunikasi dalam bekerja dan kondisi pekerjaan di lapangan yang tidak membutuhkan komunikasi secara intens, sehingga sering atau tidaknya komunikasi yang dilakukan tidak mengakibatkan menurun atau meningkatnya hasil kinerja.

Tingkat *pressure* yang tinggi dalam lingkungan kerja mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Namun, kondisi ini berbeda dengan yang terjadi di PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap. Karyawan PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap yang bekerja di lapangan mayoritas berusia di atas 30 tahun (sebesar 65,5%) yang sudah berpengalaman dan sering melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang, sehingga disimpulkan tidak terjadi *pressure* dan tingkat stres kerja yang dirasakan tidak mempengaruhi hasil kerjanya. Terdapat saran yang dapat diberikan kepada penelitian mendatang agar menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti gaji, insentif, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dll serta menambah sampel yang lebih banyak lagi agar mendapatkan hasil yang variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kinerja karyawan.

6. Referensi

- [1] D. W. R. Rondo, R. A. M. Koleangan, and H. Tawas, "Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. BPR Prisma Dana Manado)," *Jurnal EMBA*, vol. 6, no. 4, pp. 2848-2857, 2018.
- [2] B. V. Kaparang, R. Koleangan, and C. Kojo, "Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado," *Jurnal EMBA*, vol. 7, no. 3, pp. 4056-4065, 2019.
- [3] D. Shinta and M. Siagian, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Mandiri Distribusindo," *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, vol. 8, no. 2, pp. 338-346, 2020.
- [4] A. B. Nuswantoro, S. L. Triyaningsih, and Ernawati, "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo dengan Kesejahteraan sebagai Variabel Moderasi," vol. 25, no. 2, pp. 216-225, 2013.
- [5] L. Pratama, K. N. Pasaribu, P. E. Sari, M. A. Samvara, and I. Andira, "Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Benua Asia Indonetnetwork Medan," *Jurnal Ilmiah Simantek*, vol. 2, no. 4, pp. 45-54, 2018.
- [6] F. Rohmah, H. Budiwati, and R. B. Sulistyan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang," vol. 2, pp. 526-531, 2019.
- [7] R. Kreitner and K. Angelo, *Perilaku Organisasi*. Edisi 9, Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- [8] O. Tekege, V. P. K. Lengkong, and I. Trang, "Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire," *Jurnal EMBA*, vol. 6, no. 4, pp. 2218-2227, 2018.
- [9] M. R. Gani, B. Tewal, and I. Trang, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo," *Jurnal EMBA*, vol. 6, no. 4, pp. 3228-3237, 2018.
- [10] S. P. Robbins, A. Timothy, and Judge, *Perilaku Organisasi*. Ahli bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani and Abdul Rosyid, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- [11] A. Fitriano, S. Beby, J. Tjokro, and W. Logika, "Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suriatama Mitra Perwita Medan," *Jurnal Manajemen*, vol. 6, no. 2, pp. 27-34, 2020.
- [12] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

- [13] T. M. Giovanni, C. Kojo, and V. P. K. Lengkong, "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado," *Jurnal EMBA*, vol. 3, no. 3, pp. 90-98, 2015.
- [14] F. Ihsan, *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- [15] S. S. Utami and A. Hartanto, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar," *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, vol. 4, no. 1, pp. 58-67, 2010.
- [16] L. Brizendine, *The Female Brain*. Jakarta: Ufuk Press, 2006.
- [17] N. Hotiana and Febriansyah, "Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 27-39, 2018.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
