



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9623-9633

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PRU Aini Pada PT. Prudential *Life Assurance* Medan

Lastiarma Sihombing¹, Sondang N.B. Marbun², Mislan Sihite³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

lastiar23sihombing@gmail.com¹, sondangnibulanmarbun@gmail.com², mislansihite1@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PRU Aini pada PT. Prudential Life Assurance Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 34 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin baik kinerjanya. Komunikasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja. Sementara itu, stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan belum tentu memengaruhi hasil kerja secara langsung. Secara simultan, kompetensi, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0,667, yang berarti bahwa sebesar 66,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, komunikasi, dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi dan komunikasi karyawan guna mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

Kata Kunci: Kompetensi, Komunikasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan antara lain adalah kompetensi, komunikasi, dan stres kerja. Ketiga faktor tersebut berperan penting dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan organisasi, termasuk pada perusahaan jasa keuangan seperti PT Prudential Life Assurance Medan.

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam industri jasa keuangan seperti Prudential Life Assurance, kinerja diukur dari tingkat produktivitas, ketepatan, ketelitian, dan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah. Apabila kinerja karyawan menurun, hal ini dapat berdampak pada menurunnya kepercayaan nasabah serta citra perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh agar dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga keunggulan kompetitif perusahaan di tengah persaingan industri asuransi yang semakin ketat.

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Menurut Wibowo (2017:324), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, memahami

tanggung jawabnya, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi yang memadai juga memungkinkan karyawan untuk lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan tantangan baru yang dihadapi perusahaan. Kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan akan menumbuhkan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sangat diperlukan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuannya secara berkelanjutan.

Komunikasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Komunikasi yang efektif menjadi sarana utama dalam menyampaikan informasi, gagasan, dan instruksi kerja antara individu maupun antarbagian dalam organisasi. Menurut Rivai (2018:418), komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dan gagasan dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan agar pesan tersebut dapat dipahami secara tepat dan menimbulkan tindakan yang diharapkan. Melalui komunikasi yang baik, koordinasi kerja dapat berjalan dengan lancar, sehingga kesalahpahaman, konflik, maupun keterlambatan penyelesaian pekerjaan dapat diminimalisasi. Komunikasi yang terbuka dan jelas akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan rasa saling percaya di antara karyawan. Komunikasi berfungsi sebagai alat penyampai informasi sekaligus dalam membangun semangat kerja, kerja sama tim serta menciptakan suasana kerja yang positif. Ketika komunikasi berlangsung efektif, karyawan akan merasa lebih dihargai, memahami arah dan tujuan pekerjaan, serta termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Stres kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Stres kerja timbul ketika individu menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya. Mangkunegara (2017:157) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. Kondisi stres dapat menyebabkan gangguan fisik maupun psikologis yang berdampak pada penurunan konsentrasi, semangat kerja, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat menghambat kinerja dan menurunkan produktivitas karyawan. Tingkat stres yang tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi dan komitmen kerja seseorang. Handoko (2018:200) menyebutkan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan emosional dan menurunkan kemampuan individu untuk bekerja secara optimal.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan dengan hasil yang beragam. Terkait dengan komunikasi terhadap kinerja karyawan, penelitian (Cahyono, W. T. 2021) menemukan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komunikasi kerja yang terjalin, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, penelitian (Ernanda, Y., Ritonga, dkk 2023) juga menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Agung Kharisma Utama Medan. Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, (Najati.A.H, dkk 2022) menemukan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan iNews Jakarta. Hasil dalam penelitian ini disebabkan kesalahan dan kelalaian komunikasi antar karyawan tidak berdampak bagi kinerja perusahaan iNews Jakarta. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memahami bagaimana sebenarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks yang berbeda.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PRU Aini pada PT Prudential Life Assurance Medan?
2. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PRU Aini pada PT Prudential Life Assurance Medan?
3. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PRU Aini pada PT Prudential Life Assurance Medan?
4. Apakah Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PRU Aini pada PT Prudential Life Assurance Medan

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PRU Aini pada PT Prudential Life Assurance Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PRU

- Aini pada PT Prudential Life Assurance Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PRU Aini pada PT Prudential Life Assurance Medan
 4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PRU Aini pada PT Prudential Life Assurance Medan

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

- a. Bagi Penulis
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PRU Aini PT Prudential Life Assurance Medan
- b. Bagi Universitas Methodist Indonesia
Untuk menambah literature kepustakaan mengenai pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PRU Aini PT Prudential Life Assurance Medan
- c. Bagi PT prudential Life Assurance Medan
Sebagai bahan masukan ataupun koreksi pertimbangan mengenai permasalahan yang terkait dengan mengenai pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PRU Aini PT Prudential Life Assurance Medan
- d. Peneliti Selanjutnya
Untuk menambah pengetahuan dan keterampilan terhadap peneliti berikutnya tentang pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PRU Aini Prudential Life Assurance Medan.

Kerangka Teoritis

Teori RBV (*Resource-Based View*)

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, teori RBV menempatkan karyawan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki karyawan bersifat unik serta sulit disamai oleh pihak lain (Hitt et al., 2020). Nilai strategis tersebut terlihat dari sejauh mana karyawan mampu menerapkan kompetensi dan menjalin hubungan kerja yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dynamic Capability Theory

Dalam konteks sumber daya manusia, teori ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan adaptif dan pembelajaran berkelanjutan akan lebih mampu menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan, tekanan organisasi, maupun dinamika sosial di tempat kerja (Schilke et al., 2018). Dinamika lingkungan kerja menuntut karyawan untuk terus memperbarui kompetensinya agar tetap produktif dan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021:67), “kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diukur dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan”.

Menurut Hasibuan (2021:139), “kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya, dengan mempertimbangkan kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dalam bekerja”.

Indikator Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi, penilaian kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan manajemen kinerja. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja setiap individu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Menurut Robbins dan Judge (2021:260), “indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas menunjukkan jumlah hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu, seperti volume

- pekerjaan atau target yang diselesaikan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan serta memanfaatkan waktu kerja secara efisien.
 4. Efektivitas
Efektivitas menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, waktu, biaya, teknologi, dan bahan baku) secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.
 5. Kemandirian
Kemandirian menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja tanpa bergantung pada pengawasan langsung, serta memiliki tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya dan organisas.

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno (2020:71), “kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang dan berhubungan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya. Peningkatan kompetensi individu secara langsung akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Menurut Wibowo (2017:271) "kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut”.

Indikator Kompetensi

Menurut Made (2020:38) dan Ridha Nur (2020:60) adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (*Skill*)
Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.
2. Pengetahuan
Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.
3. Konsep diri (sikap)
Adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisime dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Sifat (*Trais*)
Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
5. Motif (*Motives*)
Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan.

Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Mangkunegara (2019:145) mengutarakan “bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan penerima dapat menginterpretasikan sesuai dengan maksud pengirim”.

Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2019:23), “komunikasi merupakan proses penyampaian makna dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain melalui suatu pesan, sehingga penerima mampu menangkap arti pesan tersebut secara tepat sesuai dengan maksud pengirim”.

Indikator Komunikasi

Menurut Suranto (2016: 94) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

- a. Pemahaman
Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

- b. Pengaruh pada sikap
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.
- c. Kesenangan
Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
- d. Hubungan yang makin baik
Komunikasi yang efektif tidak hanya menyampaikan pesan, tetapi juga mempererat hubungan antarindividu. Ketika proses komunikasi berjalan lancar dan saling memahami, hubungan sosial maupun profesional akan berkembang menjadi lebih baik dan harmonis

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157), “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres kerja dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikis, seperti emosi tidak stabil, sulit tidur, cemas, dan menurunnya fokus kerja”.

Robbins dan Judge (2019:429), menyatakan bahwa “stress kerja merupakan suatu kondisi dinamis yang terjadi pada individu dalam menghadapi berbagai tuntutan, hambatan atau tekanan yang terkait dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi belum tentu dapat dipenuhi sesuai harapan”.

Indikator Stres Kerja

Menurut, Melayu S.P Hasibuan (2020:13) adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- c. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- e. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- f. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan” (Sugiyono, 2022)

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2020:80) mendeskripsikan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, serta benda-benda yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PRU Aini PT. Prudential Life Assurance Medan yang berjumlah sebanyak 34 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2020:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili (*representative*). Oleh sebab itu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik sampling pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan dari jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 34 responden.

Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Tingkat kenormalan data sangat penting karena dengan data yang berdistribusi normal, maka data tersebut dapat dianggap mewakili populasi.

Uji Multikolinieritas

Priyastama (2020:122) mengatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menemukan apakah ada korelasi (hubungan kuat) yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas (*independent variable*).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear3 berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018:99) Uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen”.

Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2018:98) “Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independent”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Juliandi 2018: 180).

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.38022116	
Most Extreme Differences	Absolute	.083	
	Positive	.083	
	Negative	-.083	
Test Statistic		.083	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.786	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.776
		Upper Bound	.797

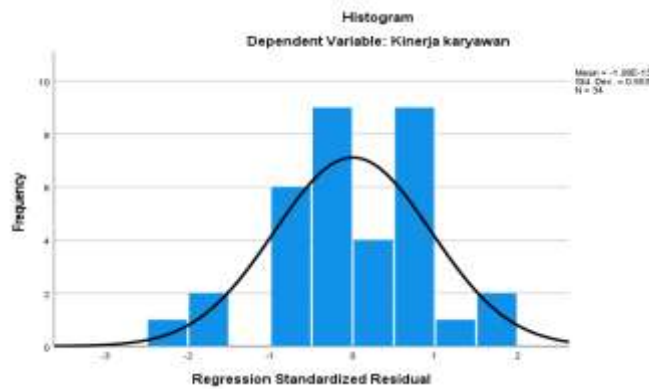
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2026)

Tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai signifikan pada uji normalitas menggunakan Kolmogorov- Smirnov test sebesar $0,200 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan data yang digunakan pada penelitian ini telah

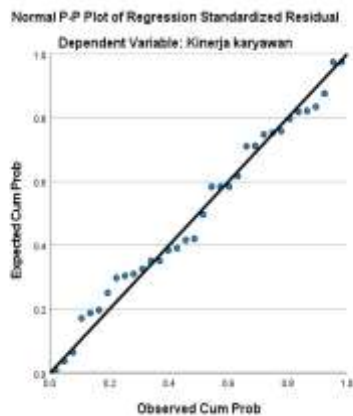
berdistribusi secara normal.

Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Kurva Histogram



Gambar 4.1 di atas menampilkan bahwa tidak adanya kecenderungan grafik mengalami kemiringan yang dominan kekiri maupun kekanan, sehingga dapat disimpulkan model regresi penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot



Sumber : Data diolah SPSS 27 (2026)

Gambar 4.2 di atas menampilkan grafik normal P.Plot, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka disimpulkan data berdistribusi secara normal. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.826	1.211
	Komunikasi	.937	1.067
	Stres Kerja	.799	1.251

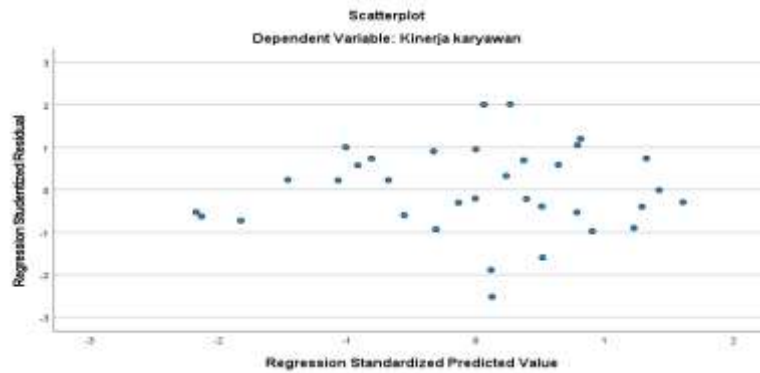
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen, dan hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan Normal P-Plot



Sumber : Data diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.765	3.590		.770	.447
	Kompetensi	.039	.052	.143	.748	.460
	Komunikasi	.102	.083	.219	1.223	.231
	Stres Kerja	-.102	.065	-.306	-1.575	.126

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 4.12, nilai probabilitas (signifikan) dari koefisien regresi Kompetensi (X₁), Komunikasi (X₂), Stres Kerja (X₃) masing-masing adalah 0,460; 0,231; 0,126 lebih besar dari 0,05 dengan demikian hal ini dapat menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13 Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.338	6.304		-1.481	.149
	Kompetensi	.501	.091	.609	5.510	<.001
	Komunikasi	.815	.146	.579	5.577	<.001
	Stres Kerja	.055	.114	.055	.486	.630

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Persamaan atas hasil regresi linier berganda di atas, yaitu:

$$Y = -9,338X_1 + 0,501X_2 + 0,815X_3 + 0,055X_4 + e$$

Berikut diinterpretasikan atau dijelaskan hasil dari persamaan regresi :

1. Nilai Konstanta sebesar -9,338 menunjukkan apabila variabel Kompetensi, Komunikasi dan Stres kerja 0 maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar -9,338
2. Koefisien regresi dari variabel Kompetensi sebesar 0,501 artinya jika variabel Kompetensi meningkat

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7517>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,501 satuan.
3. Koefisien regresi dari variabel Komunikasi sebesar 0,815 artinya jika variabel Komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,815 satuan.
 4. Koefisien regresi dari variabel Stres Kerja sebesar 0,055 artinya jika variabel Stres Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,055 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Dalam menentukan hipotesis parsial ditolak atau diterima. Maka perlu dilaksanakan uji hipotesis parsial dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} yang diperoleh menggunakan rumus berikut: $df = n - k - 1$; $df = 34 - 4 - 1 = 30$, sehingga dihasilkan t_{tabel} pada $\alpha (0,05)$ sebesar 2.045

Tabel 4.14 Uji Hipotesis Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-9.338	6.304		-1.481	.149
	Kompetensi	.501	.091	.609	5.510	<.001
	Komunikasi	.815	.146	.579	5.577	<.001
	Stres Kerja	.055	.114	.055	.486	.630

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2026)

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa secara parsial :

1. Diperoleh nilai t_{hitung} Kompetensi sebesar 5,510 > 2,045, dan nilai signifikan sebesar <0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PRU Aini pada PT Prudential Life Assurance Medan.
2. Diperoleh nilai t_{hitung} Komunikasi sebesar 5,577 > 2,045, dan nilai signifikan sebesar <0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PRU Aini pada PT Prudential Life Assurance Medan.
3. Diperoleh nilai t_{hitung} Stres kerja sebesar 0,486 < 2,045, dan nilai signifikan sebesar 0,630 > 0,05. Maka dapat disimpulkan Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PRU Aini pada PT Prudential Life Assurance Medan.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji statistik-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel bebas yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

F_{tabel} dalam penelitian ini dihitung dengan rumus $F_{tabel} = df_1; df_2$ Rumus

F_{tabel} adalah: $F_{tabel} = df_1; df_2$

= k-1; n - k = 3-1; 34 - 4

= 3; 30 = 2,92 Maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,92

Dengan software SPSS 27 Maka diperoleh hasil uji simultan (uji f) pada tabel 4.15

Tabel 4.15 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	867.563	3	289.188	23.009	<.001 ^b
	Residual	377.055	30	12.568		
	Total	1244.618	33			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi, Kompetensi

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2026)

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu 23,009 > 2,92 dan nilai signifikansi <0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara simultan Kompetensi, Komunikasi dan Stres kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.667	3.545

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi , Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,667 atau 66,7% pengaruh kompetensi, Komunikasi, dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya $100\% - 66,7\% = 33,3\%$ adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar ($5,510 > 2,045$) dengan tingkat signifikansi sebesar ($<0,001 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi karyawan diikuti oleh peningkatan kinerja, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Dalam konteks tersebut, kompetensi memiliki peran mendasar karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Tingkat kompetensi yang memadai membantu karyawan memahami tugas, menjalankan prosedur kerja dengan benar, serta meminimalkan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga kinerja dapat dicapai secara optimal.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar ($5,577 < 2,045$) dengan tingkat signifikansi sebesar ($<0,001 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kualitas komunikasi diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, baik dari aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, maupun efektivitas pelaksanaan tugas. Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, pengalaman kerja, dan sistem kerja. Dalam hal ini, komunikasi memiliki peran strategis karena menjadi penghubung antara faktor-faktor tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi yang jelas dan efektif membantu karyawan memahami arahan kerja, meningkatkan koordinasi, serta memperkuat kerja sama, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,406 < 2,045$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,630 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya manajemen dalam menetapkan target kerja yang terlalu menekan tidak menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak perlu menerapkan target-target yang sulit dicapai atau memberikan tekanan berlebihan kepada karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian ini stres kerja tidak terbukti memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, sistem kerja, dan dukungan organisasi. Dalam kondisi di mana faktor-faktor tersebut berjalan dengan baik, dampak stres kerja terhadap kinerja menjadi relatif lebih kecil. Dengan kata lain, stres kerja bukan menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja karyawan selama karyawan memiliki kemampuan dan dukungan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun stres kerja tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, variabel tersebut tetap perlu mendapatkan perhatian. Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut berpotensi berkembang menjadi tekanan kerja yang berlebihan dan berdampak negatif terhadap kinerja serta kesejahteraan karyawan dalam jangka Panjang

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 23,009 > 2,92, serta nilai signifikansi sebesar $<0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dapat diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling berinteraksi. Kompetensi berperan sebagai kemampuan dasar dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi berfungsi sebagai sarana koordinasi dan penyaluran tugas, sedangkan stres kerja berkaitan dengan kondisi psikologis yang memengaruhi ketahanan dan konsistensi kerja. Meskipun secara parsial tidak semua variabel menunjukkan pengaruh signifikan, keberadaannya tetap memberikan kontribusi ketika dianalisis secara simultan bersama variabel lainnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompetensi, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,667 menunjukkan bahwa 66,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan serta memperbaiki kualitas komunikasi internal agar lebih efektif dan terbuka. Meskipun stres kerja tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu mengelolanya dengan baik melalui pengaturan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

1. Cahyono, W. T. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang)* (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
2. Ernanda, Y., Ritonga, R. R., & Tanjung, T. (2023). *Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Mandiri: Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2(2), 79–88.
3. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: BPFE.
5. Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (13th ed.). Cengage Learning.
6. Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
7. Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
8. Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
9. Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). *Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan INews Jakarta*. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE), 1(2), 58-79.
10. Nurasyifa, H., & Rakhman, S. (2025). *Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di industri asuransi*. International Journal of Economics, Management, and Accounting (IJEMA), 5(1).
11. Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Umum Bumi Putera Muda Unit Syariah Surabaya* (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Narotama Surabaya.
12. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
13. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
14. Suranto, A. W. (2016). *Komunikasi sosial budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
15. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
16. Wibowo, P. Dr. (2018). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5, Cetakan ke-10). Jakarta: Rajawali Pers.