



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: 9870-9880

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

Pengaruh Stres Kerja *Self Efficacy* dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bpr Pijer Podi Kekelengen

Dicky Anderson Simangunsong¹, Henri Saragih², Selamat Siregar³

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

dickyanderson01@gmail.com¹, henrisaragih63@gmail.com², matchsiregar75@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, *self efficacy*, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan perbankan dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas pelayanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar $-0,337$ dengan nilai t hitung $= (11,860) > t$ tabel $(1,99)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar $0,366$ dengan nilai t hitung $(10,891) > t$ tabel $(1,99)$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, komunikasi organisasi (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar $0,341$ dengan nilai t hitung $(6,954) > t$ tabel $(1,99)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,815$ menunjukkan bahwa $81,5\%$ variasi Kinerja Karyawan Karyawan PT. BPR Pijer Podi dapat dijelaskan oleh Stres Kerja, *Self efficacy*, dan Komunikasi Organisasi, sedangkan sisanya sebesar $18,5\%$.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Self Efficacy*, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen paling krusial dalam suatu organisasi karena berfungsi sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Menurut Rahman & Uddin (2023 : 102), keberhasilan organisasi modern tidak hanya bergantung pada teknologi, modal, dan sistem manajerial yang digunakan, tetapi terutama pada kemampuan sumber daya manusianya untuk bekerja secara efektif, efisien, dan inovatif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek fundamental yang harus dikelola secara profesional agar potensi individu dapat dioptimalkan sesuai kebutuhan organisasi.

Menurut Mishra & Misra, (2022 : 84) menjelaskan bahwa kinerja karyawan sebagai indikator utama yang mencerminkan sejauh mana seseorang mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga mencakup aspek kualitatif seperti kedisiplinan, kreativitas, tanggung jawab, dan kerja sama dalam tim. Menurut Dukić Mijatović et al., (2020 : 44) dalam dunia kerja yang kompetitif, karyawan dituntut untuk mampu menjaga konsistensi hasil kerja yang tinggi sekaligus menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan, teknologi, maupun prosedur operasional yang diterapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan produktivitas, efisiensi, serta keberlanjutan organisasi di masa depan.

Untuk mendukung terciptanya kinerja yang unggul, menurut Walhekar & Khatke (2020) perusahaan perlu menerapkan sistem pengelolaan kinerja karyawan (*performance management system*) yang terstruktur, transparan, dan berkelanjutan. Sistem ini memungkinkan organisasi menetapkan sasaran kerja yang terukur, menilai hasil kinerja secara objektif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Menurut

Pengaruh Stres Kerja *Self Efficacy* dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bpr Pijer Podi Kekelengen

Setiawan & Nuraini (2021: 67) menyatakan dengan adanya sistem pengelolaan kinerja yang baik, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi individu, mengembangkan kompetensi, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk motivasi kerja. Penerapan sistem tersebut juga membantu perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, memperkuat loyalitas karyawan, dan memastikan bahwa setiap individu bekerja sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi.

Dalam konteks organisasi perbankan seperti PT BPR Pijer Podi Kekelengen, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memiliki peran strategis dalam menjaga kepercayaan nasabah serta meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Menurut Rahman & Uddin, (2023 : 103) Dunia perbankan menuntut karyawan untuk bekerja dengan ketelitian tinggi, profesionalisme, serta kemampuan komunikasi yang baik agar pelayanan kepada masyarakat berjalan optimal. Namun, dinamika pekerjaan yang kompleks dan tekanan target yang tinggi sering kali menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pengelolaan kinerja yang diterapkan berjalan efektif, adil, dan berorientasi pada pengembangan karyawan agar produktivitas dan kualitas kerja tetap terjaga di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat.

Selain stres kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. *Self efficacy* memiliki peranan penting dalam membentuk sikap mental dan perilaku kerja karyawan, karena individu dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan lebih percaya diri, tekun, dan optimis dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki *self efficacy* baik juga cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk berprestasi, mampu mengendalikan diri dalam menghadapi tekanan, serta lebih cepat menemukan solusi atas permasalahan pekerjaan. Dengan demikian, tingkat *self efficacy* yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat ketahanan psikologis karyawan dalam menjaga konsistensi kinerja di lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tuntutan.

Komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2021 : 75), komunikasi organisasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, dan pemahaman antara individu atau kelompok di dalam perusahaan untuk menciptakan koordinasi yang efektif. Dalam konteks kerja menurut Putra & Handayani (2022: 2) menjelaskan komunikasi yang baik memungkinkan setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas, meminimalkan kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan konflik, keterlambatan dalam proses kerja, serta penurunan kualitas kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis merumuskan apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Pijer Podi Kekelengen?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Pijer Podi Kekelengen?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Pijer Podi Kekelengen?
4. Bagaimana pengaruh stress kerja, *self efficacy* dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Pijer Podi Kekelengen?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti maka dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Pijer Podi Kekelengen.
2. Untuk mengetahui *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Pijer Podi Kekelengen.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Pijer Podi Kekelengen.
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, *self efficacy* dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Pijer Podi Kekelengen.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pengaruh stress kerja, *self efficacy* dan komunikasi organisasi terhadap kinerja

karyawan. Selain itu, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan teori perilaku organisasi dengan menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang sehat dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak manajemen PT. BPR Pijer Podi Kekelengen dalam merumuskan strategi peningkatan stres kerja yang lebih kondusif dan partisipatif. Hasil penelitian ini juga dapat membantu perusahaan mengidentifikasi penyebab rendahnya keterikatan karyawan serta merancang langkah-langkah untuk meningkatkan loyalitas dan mengurangi dampak kinerja karyawan yang tinggi.

Kerangka Teori

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Armstrong dan Taylor (2020 : 84), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang dirancang untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai keberhasilannya melalui orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Sementara itu, menurut Dessler (2020 : 32) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan mereka dengan organisasi agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Penelitian Afandi dalam Arista et al., (2022) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Hasil kerja merupakan perolehan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Sihombing et al., (2023 : 42) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Aulia dkk (2021 : 82) menyatakan “Indikator kinerja adalah kualitas kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas- aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran”. Indikator kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas ditempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Berikut indikator kinerja menurut Aulia dkk (2021 : 83) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja.
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja.
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab.
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerja sama.
Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif.
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2020 : 78), stres kerja muncul ketika individu menghadapi situasi kerja yang dianggap melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimilikinya. Kondisi ini dapat memengaruhi cara berpikir, perasaan, dan perilaku seseorang di tempat kerja, serta berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Selanjutnya, Luthans (2021 : 92) menjelaskan bahwa stres kerja adalah reaksi adaptif individu terhadap tuntutan eksternal yang bersifat menekan, seperti beban kerja berlebihan, konflik peran, tekanan waktu, maupun ketidakjelasan tugas.

Indikator Stres Kerja

Indikator untuk mengukur stres kerja yang dialami karyawan menurut Robbins (2020 : 83) adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain
- d. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Self efficacy

Pengertian *Self efficacy*

Menurut Darmawan & Anggelina, (2022 : 32) seseorang bertindak laku dalam situasi tertentu pada umumnya dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan kognitif, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinan bahwa dirinya mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan. Dengan merasa memiliki keyakinan untuk berhasil dalam proses pembelajaran, maka individu akan terdorong untuk memperoleh prestasi akademik yang lebih baik .

Keyakinan atau yang disebut self-efficacy yang diungkapkan oleh Bandura dalam (Tewal et al., 2022 : 44) yakni merupakan persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Self-efficacy atau efikasi diri ini berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Indikator *Self efficacy*

Menurut Darmawan & Anggelina, (2022 : 56) menjelaskan indikator yang mengukur self- efficacy yakni sebagai berikut :

- a. Perasaan mampu melakukan pekerjaan, mampu melakukan pekerjaan dan memiliki sikap positif terhadap diri
- b. Kemampuan yang lebih baik, memiliki keyakinan keterampilan dan kemampuan dengan mengutamakan kuantitas/hasil sesuai dengan target
- c. Senang pekerjaan yang menantang, menyukai pekerjaan terutama pekerjaan menantang
- d. Kepuasan terhadap pekerjaan, memahami tugas yang diemban.

Komunikasi Organisasi

Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2021), komunikasi organisasi adalah mekanisme utama yang digunakan anggota organisasi untuk mengoordinasikan kegiatan, memotivasi, serta mengendalikan perilaku guna mencapai tujuan bersama. Melalui komunikasi yang baik, setiap karyawan dapat memahami tugas, tanggung jawab, serta harapan organisasi secara jelas sehingga mampu bekerja dengan lebih terarah dan produktif.

Sementara itu, Liliweri (2022) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi mencakup seluruh bentuk interaksi yang terjadi dalam lingkungan kerja, baik secara vertikal (antara atasan dan bawahan) maupun horizontal (antarkaryawan).

Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Liliweri (2022 : 102) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur komunikasi organisasi adalah :

- a. Komunikasi Kebawah (*Downward Communication*) Komunikasi ke bawah dalam suatu organisasi berarti ia mengalir dari wewenang yang lebih tinggi ke wewenang yang lebih rendah. Bentuk yang paling umum adalah instruksi, memo resmi, pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan.
- b. Komunikasi Keatas (*Upward Communication*) Kebutuhan komunikasi ke bawah sama banyaknya dengan jumlah komunikasi ke atas. Alat komunikasi ke atas yang sering digunakan secara luas terdiri dari kotak saran, rapat kelompok, laporan kepada penyelia, dan prosedur permohonan atau keluhan. Bentuk komunikasi ini biasanya tersendat-sendat dan tersaring. Setiap jenjang pimpinan enggan meneruskan masalah ke atas karena hal itu dapat dipandang sebagai pengakuan kegagalan. Para karyawan biasanya cenderung hanya memberitahu atasan tentang hal-hal yang menurut mereka ingin didengar atasan. Jadi, setiap bawahan memiliki alasan untuk memilih, menafsirkan dan berbagai tindakan penyaringan informasi lainnya.
- c. Komunikasi Horizontal Tersedianya arus komunikasi horizontal sering kali dilupakan dalam sebuah desain organisasi. Komunikasi horizontal sangat penting bagi koordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian. Komunikasi dari teman sejawat seringkali diperlukan untuk mengadakan koordinasi dan dapat juga memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Sebelum melakukan penyidikan, penyidik terlebih dahulu harus mengetahui dan menentukan cara yang akan digunakan dalam penyidikannya. Karena dengan metode penelitian, peneliti dapat dengan mudah mengetahui langkah-langkah penelitian apa yang perlu dilakukan dan dilakukan. Didefinisikan Menurut Sugiyono (2018 : 42), Metode penelitian sebagai cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid guna menemukan, menguji, dan mengembangkan pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen sebanyak 60 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling. Menurut Sugiyono (2018 : 43) Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilansampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Maka, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen

Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Menurut Sugiyono (2018 : 53) menyatakan adapun data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih pada. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden baik.
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji mengenai ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar empat asumsi klasik, dimana empat asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), Uji normalitas bertujuan untuk mengenali apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya mempunyai distribusi wajar atau tidak. Uji normalitas diperlukan sebab buat melaksanakan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan kalau nilai residual menjajaki distribusi wajar.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu stres kerja, *self efficacy*, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang dicoba untuk bertujuan mencari tingkatan signifikan paling tinggi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dicoba dengan cara analisis regresi berganda, disebabkan terdapatnya variabel independen yang lebih dari satu.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen” (Ghozali, 2018).

Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F mengukur *good of fit* yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen” (Ghozali, 2016:96).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

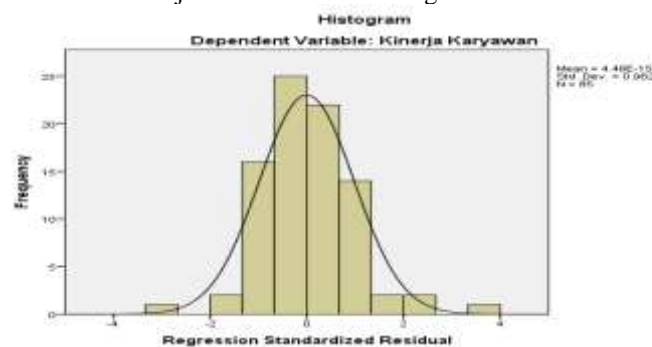
Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) yang nilainya berkisaran antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 dapat dinyatakan dalam presentase yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 3.1. Uji Normalitas Data Dengan Pendekatan Histogram



Sumber: data diolah SPSS, 23, 2026

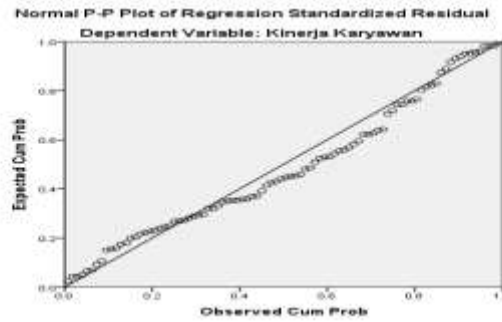
Gambar 3.1 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal, hal ini dapat

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7541>

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

dilihat dari garis histogram tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sehingga penyebaran datanya telah berdistribusi secara normal.

Gambar 3.2 Uji normalitas dengan grafik *normal probability plot*



Sumber: data diolah SPSS, 23, 2026

Gambar 3.2 hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik diatas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik.

Tabel 3.1 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7.84593010
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.060
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.797
Asymp. Sig. (2-tailed)		.550

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah SPSS, 23, 2026

Tabel 3.1 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,550 > 0,05. Ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05). Oleh karena itu, dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

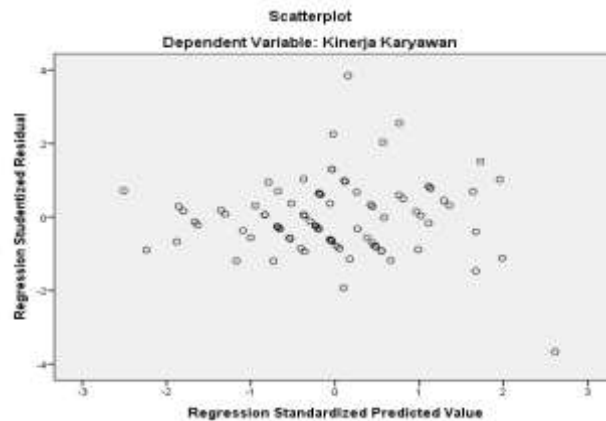
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	.966	1.036
	Self Efficacy	.928	1.077
	Komunikasi Organisasi	.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3.2, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu stres kerja (X_1), *self efficacy* (X_2), dan komunikasi organisasi (X_3), memiliki nilai tolerance > 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Variabel stres kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,968 dan VIF sebesar 1,036. Variabel *self efficacy* memiliki nilai tolerance sebesar 0,928 dan VIF sebesar 1,077. Sementara itu, variabel Komunikasi Organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,927 dan VIF sebesar 1,079. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja, *self efficacy*, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*



Sumber: data diolah SPSS, 23, 2026

Gambar di atas hasil uji heterokedastisitas menggunakan *scatterplot* di peroleh bahwa data-data bergerak atau menyebar ke segala arah atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat di simpulkan dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.3 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.579	1.696		20.981	.000
	Stres Kerja	-.318	.027	-.567	-11.860	.000
	<i>Self efficacy</i>	.366	.034	.531	10.891	.000
	Komunikasi Organisasi	.341	.049	.339	6.954	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS, 23, 2026

Tabel 3.3 di atas, didapatkan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 35,579 - 0,318X_1 + 0,366X_2 + 0,341X_3$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 35,579 menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja, *Self efficacy*, dan Komunikasi Organisasi dianggap konstan atau bernilai nol (*ceteris paribus*), maka nilai Kinerja Karyawan tetap berada pada angka 35,579.
2. Koefisien regresi Stres Kerja (X_1) sebesar -0,318 dan bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan Stres Kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,318 satuan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan cenderung menurun..
3. Koefisien regresi *Self efficacy* (X_2) sebesar 0,366 dan bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan *Self efficacy*, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,366 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja.
4. Koefisien regresi Komunikasi Organisasi (X_3) sebesar 0,341 dan bernilai positif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan Komunikasi Organisasi, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,341 satuan. Dengan demikian, komunikasi organisasi yang efektif turut mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik-t)

Tabel 3.4 Hasil Uji Statistik-t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7541>

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

1	(Constant)	35.579	1.696		20.981	.000
	Stres Kerja	-.318	.027	-.567	-11.860	.000
	<i>Self efficacy</i>	.366	.034	.531	10.891	.000
	Komunikasi Organisasi	.341	.049	.339	6.954	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah SPSS, 23, 2026

Berdasarkan Tabel 3.4, hasil uji statistik-t (uji parsial) dalam penelitian Pengaruh stres kerja, *self efficacy*, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,318 dengan nilai t hitung = (11.860) > t tabel (1,99) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.
2. Variabel *self efficacy* (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,366 dengan nilai t hitung (10.891) > t tabel (1,99) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.
3. Variabel komunikasi organisasi (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,341 dengan nilai t hitung (6.954) > t tabel (1,99) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 3.5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.821	3	131.940	124.283	.000 ^b
	Residual	85.991	56	1.062		
	Total	481.812	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, <i>Self efficacy</i>						

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2024

Tabel 3.5, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 124,283 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Fhitung (124,283) > Ftabel (1,98) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja, *self efficacy*, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja, *Self efficacy*, dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan variabel Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 3.6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.822	.815	1.030
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, <i>Self efficacy</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2024

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,815, yang berarti bahwa 81,5% variasi Kinerja Karyawan karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja, *Self efficacy*, dan Komunikasi Organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 18,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, beban kerja, keadilan organisasi, dan faktor individual lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan

variasi Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen

Hasil uji statistik-t menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel koefisien regresi sebesar $-0,318$ dengan nilai t hitung $= (11.860) > t$ tabel $(1,99)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Secara psikologis, stres yang tinggi dapat mengganggu fokus dan motivasi, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas serta kualitas kerja. Dengan kata lain, stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan tidak mampu bekerja secara optimal.

Secara teoritis, stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, dengan pengelolaan stres yang tepat, karyawan dapat lebih baik beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan tetap bekerja secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor stres kerja agar tidak berkembang menjadi tekanan berlebihan yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja.

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. BPR Pijer Podi

Variabel *Self efficacy* (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar $0,366$ dengan nilai t hitung $= 10.891$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Artinya, semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. *Self-efficacy* mendorong karyawan untuk lebih percaya diri, berinisiatif, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, sehingga mampu mempertahankan performa kerja secara konsisten.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. BPR Pijer Podi

Berdasarkan hasil uji statistik-t, variabel Komunikasi Organisasi (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar $0,341$ dengan nilai t hitung $= 6.954$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Komunikasi organisasi yang efektif membantu karyawan memahami tugas, kebijakan, serta tujuan perusahaan secara jelas. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi, serta mengurangi potensi konflik internal. Kondisi tersebut mendorong karyawan bekerja lebih fokus dan produktif.

Pengaruh Stres Kerja, *Self efficacy*, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. BPR Pijer Podi

Fhitung sebesar $20,541$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Fhitung sebesar $124,283$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Fhitung ($124,283$) $> F$ tabel ($1,98$) pada taraf signifikansi 5% , sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja, *self efficacy*, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima yang menyatakan bahwa stres kerja, *self efficacy*, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan variabel Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar $0,815$ menunjukkan bahwa sebagian besar variasi Kinerja Karyawan pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan Kinerja Karyawan pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan hasil interaksi antara kondisi psikologis individu (*self-efficacy*), kondisi tekanan kerja (stres kerja), serta kualitas hubungan komunikasi dalam organisasi. Apabila ketiga faktor ini dikelola dengan baik, maka organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: Variabel stres kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,337 dengan nilai t hitung = (11.860) > t tabel (1,99) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel *self efficacy* (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,366 dengan nilai t hitung (10.891) > t tabel (1,99) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi organisasi (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,341 dengan nilai t hitung (6.954) > t tabel (1,99) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja, *Self efficacy*, dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. BPR Pijer Podi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,815 menunjukkan bahwa 81,5% variasi Kinerja Karyawan Karyawan PT. BPR Pijer Podi dapat dijelaskan oleh Stres Kerja, *Self efficacy*, dan Komunikasi Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut: Bagi Manajemen PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Manajemen diharapkan dapat mengelola tingkat stres kerja karyawan secara lebih baik, misalnya melalui pengaturan beban kerja yang seimbang, kejelasan pembagian tugas, serta penyediaan dukungan psikologis atau program pengelolaan stres. Pengelolaan stres kerja yang tepat akan membantu karyawan bekerja lebih nyaman dan produktif. Bagi Pengembangan *Self-Efficacy* Karyawan Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui pelatihan, pembinaan kompetensi, pemberian motivasi, serta pengakuan atas prestasi kerja. Upaya ini akan memperkuat kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja. Bagi Penerapan Komunikasi Organisasi, Pimpinan perusahaan diharapkan membangun komunikasi organisasi yang terbuka, jelas, dan dua arah, baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antar rekan kerja. Komunikasi yang efektif akan meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya. Mengingat masih terdapat 8,5% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, atau beban kerja guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
2. Aulia, R., Fadhila, N., & Rahmadani, S. (2021). *Kinerja karyawan: Konsep dan pengukuran*. Bandung: Alfabeta.
3. Darmawan, D., & Angelina, R. (2022). *Psikologi pendidikan: Self efficacy dan motivasi belajar*. Bandung: Alfabeta.
4. Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
5. Dukić Mijatović, M., Stojanović Aleksić, V., & Bošković, A. (2020). *Human resource management in modern organizations*. Belgrade: University of Kragujevac Press.
6. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Liliweri, A. (2022). *Komunikasi organisasi dan manajemen kinerja*. Jakarta: Prenada Media Group.
8. Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
9. Mishra, P., & Misra, R. (2022). *Human resource management: Concepts, practices, and challenges in the digital era*. New Delhi: Sage Publications.
10. Putra, A., & Handayani, R. (2022). *Komunikasi organisasi dan perilaku karyawan di era digital*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
11. Rahman, M., & Uddin, M. (2023). *Strategic human resource management and organizational performance in the digital economy*. Singapore: Springer Nature.
12. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
13. Sihombing, A., Santoso, D., & Putri, E. (2023). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor publik. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Ekonomi*, 11(1), 39–49.*
14. Siregar, R. D. (2021). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
15. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
16. Tawal, B., Manoppo, C., & Pio, R. (2022). *Efikasi diri dan kinerja karyawan: Perspektif psikologi industri*. Manado: Unsrat Press.
17. Walhekar, A., & Khatke, A. (2020). A study of performance management system as a strategic tool of HRM. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 3(10), 155–157.* <https://doi.org/10.47607/ijresm.2020.358>