

PENGARUH STRES KERJA, EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARUNG TENUN PT.NABATEX CABANG KABUPATEN KEDIRI

Ghobind Difit Eldiana Putra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri Kediri

E-mail : ghobindputra20@gmail.com

Abstract : *This research aims to prove the research hypothesis: there is a partial effect of work stress (X_1), organizational communication effectiveness (X_2), work loyalty (X_3) on employee performance (Y). This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The data of this research were obtained by using interviews, observation, literature study, and questionnaires. Sampling in this study used a saturated sampling technique, namely all employees of the PT. Nabatex Kediri Branch as many as 46 employees. The results of the study using the SPSS version 25 program proposal, showed that: (1) partial work stress had no significant effect on employee performance. (2) the effectiveness of organizational communication partially affects employee performance. (3) partial work loyalty has no effect on employee performance. (4) work stress, organizational communication effectiveness, and work loyalty simultaneously have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Stress, Organizational Communication Effectiveness, Work Loyalty, Employee Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis peneliti : terdapat pengaruh secara parsial stres kerja (X_1), efektivitas komunikasi organisasi (X_2), loyalitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara, observasi, studi kepustakaan, dan kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan Perusahaan Sarung Tenun PT. Nabatex Cabang Kediri sebanyak 46 karyawan. Hasil penelitian menggunakan bantuan proposal program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa : (1) stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) efektivitas komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. (3) loyalitas kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai. (4) stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi, untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Salah satu upaya organisasi untuk mengelola sumber daya manusia agar berkembang secara optimal adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya yaitu faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen. Faktor kompetensi individu terdiri dari kemampuan dan , etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, komunikasi antar pribadi, kondisi fisik pegawai, keterampilan kerja, stress kerja, dan loyalitas kerja. Faktor dukungan organisasi terdiri dari kenyamanan lingkungan kerja, penyediaan sarana prasarana, keefektifan komunikasi di dalam organisasi, dan syarat kerja. Faktor dukungan manajemen terdiri dari hubungan industrial yang aman dan harmonis, pemberian tugas dan sistem kerja.

Selain itu faktor keberhasilan suatu organisasi adalah memperhatikan stres kerja. Menurut Vanchapo (2020 : 37) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Kondisi tersebut menjadi pengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga memunculkan adanya perasaan stres kerja. Memperhatikan stres kerja karyawan sangat penting karena dapat menyebabkan dan mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, karyawan tidak merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan, dan juga tuntutan antar pribadi, maka akan semakin besar semangat atau dorongan agar memberikan kinerja dengan lebih baik dan benar. Bagi karyawan stres kerja sangat berpengaruh apalagi karyawan sedang dalam kondisi tidak baik. Dapat dipastikan stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Anisah Fijriyah Safitri et al. (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah efektivitas komunikasi organisasi. Efektivitas komunikasi organisasi berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin efektif komunikasi dalam organisasi maka semakin lancar juga kinerjanya, dan juga karyawan akan loyal terhadap organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Beni (2016: 69) efektivitas adalah hubungan antara hasil yang dikeluarkan dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat keberhasilan, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas komunikasi organisasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang mampu mencapai tujuan dari isi pesan tersebut dan memberikan umpan balik (*feed back*) atau reaksi sehingga pesan pun berhasil tersampaikan dan menimbulkan sebuah komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dapat dipastikan efektivitas komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan oleh hasil penelitian dari Zackharia Rialmi et al. (2020) yang menyatakan bahwa efektivitas komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas kerja juga dinilai sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal dalam suatu perkembangan perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Soegandhi, 2013) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas kerja sendiri merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan-peraturan semua organisasi yang telah ditetapkan. Karyawan yang loyal dalam bekerja akan menciptakan suasana yang kondusif, sehingga akan berdampak positif untuk keberlangsungan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan berharap kepada karyawannya untuk loyal dalam bekerja terhadap perusahaan. Dapat dipastikan bahwa loyalitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Leti Marjanuardi et al. (2019) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Perusahaan Sarung Tenun Ketjubung PT. Nabatex, Desa Petok, Kecamatan Mojo, Kabupaten Kediri yang didirikan pada tahun 2013. Sedangkan induk dari sarung tenun itu berdiri sejak tahun 1966 yang berada di Kota Gresik, dan sudah dikenal sebagai kota industri sarung terbaik dan terbesar di Indonesia. PT. Nabatex ini memiliki produk sarung tenun yang memiliki merek Sarung Tenun Ketjubung, sarung tenun ketjubung ini diproduksi dari 100% katun *Mergerized* dan *Sunsilk* untuk memberikan kenyamanan bagi pemakainya dan juga memiliki corak yang berpadu dari kreasi motif-motif klasik dan memiliki warna yang anggun. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri”**.

KAJIAN TEORITIS

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2019:204) orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis, sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif, sehingga biasanya stres timbul akibat ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja dari karyawan agar tujuan dari perusahaan tercapai. Menurut Siswanto (2015:65), indikator stres kerja adalah :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan antar pribadi
3. Kepemimpinan

Efektivitas komunikasi organisasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang mampu mencapai tujuan dari isi pesan tersebut dan memberikan umpan balik atau reaksi sehingga pesan pun berhasil tersampaikan. Menurut Mardiasmo (2017: 134) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Efektivitas komunikasi organisasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang

mampu mencapai tujuan dari isi pesan tersebut dan memberikan umpan balik (*feed back*) atau reaksi sehingga pesan pun berhasil tersampaikan dan menimbulkan sebuah komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sutardji (2016: 10-11) indikator efektivitas komunikasi organisasi adalah :

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik

Loyalitas biasa diartikan sebagai sikap setia. Loyalitas karyawan dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012:28) loyalitas kerja adalah karyawan yang puas dengan apa yang diberikan akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi tumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Siswanto (2015:65) indikator loyalitas kerja adalah:

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Rasa Memiliki

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Menurut Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang sudah direncanakan secara strategis. Menurut Mangkunegara (2011:75) indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja

2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Sarung Tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri yang berlokasi di Desa Petok, Kecamatan Mojo (64162), Kabupaten Kediri.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Sarung Tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bahwa sampel adalah kumpulan elemen yang merupakan bagian ciri-ciri yang sama dengan populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Sarung Tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyusunan data dan mengolah data guna menafsirkan data yang didapat. Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti

menggunakan perhitungan program komputer software *IBM SPSS Statistics 25*.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* >0,60 dan dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias. Peneliti menggunakan empat macam uji yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

Regresi Linier Brganda

Regresi linear berganda adalah model regresi dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Regresi linear berganda ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan/korelasi/pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu pengaruh stres kerja (X_1), efektivitas komunikasi organisasi (X_2), dan loyalitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018: 101-102) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*. uji statistik t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikannya pada taraf kepercayaan 0,05 jika nilai signifikan terhadap variabel *dependent*, jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018: 101), uji statistik F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* dengan melihat nilai signifikan F. Signifikasi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi dimana jika sig di bawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen. Bentuk persamaan koefisien determinasi menurut Riduwan (2010:81) adalah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji validitas data berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
----------	---------------	-------------------------------------	--	------------

Stres Kerja(X1)	X1.1	0,874	0,000	Valid
	X1.2	0,904	0,000	Valid
	X1.3	0,958	0,000	Valid
	X1.4	0,975	0,000	Valid
	X1.5	0,945	0,000	Valid
	X1.6	0,792	0,000	Valid
Efektivitas Komunikasi Organisasi (X2)	X2.1	0,955	0,000	Valid
	X2.2	0,897	0,000	Valid
	X2.3	0,958	0,000	Valid
	X2.4	0,940	0,000	Valid
	X2.5	0,952	0,000	Valid
	X2.6	0,839	0,000	Valid
	X2.7	0,952	0,000	Valid
	X2.8	0,852	0,000	Valid
Loyalitas Kerja(X3)	X3.1	0,866	0,000	Valid
	X3.2	0,922	0,000	Valid
	X3.3	0,959	0,000	Valid
	X3.4	0,984	0,000	Valid
	X3.5	0,958	0,000	Valid
	X3.6	0,791	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,859	0,000	Valid
	Y.2	0,850	0,000	Valid
	Y.3	0,958	0,000	Valid
	Y.4	0,839	0,000	Valid
	Y.5	0,960	0,000	Valid
	Y.6	0,836	0,000	Valid
	Y.7	0,846	0,000	Valid
	Y.8	0,832	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1 nilai korelasi (*Person Correlation*) semua item pernyataan diatas dapat dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan layak jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan itu adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* $< 0,60$. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,815	$>0,60$	Reliabel

Efektivitas Komunikasi Organisasi (X2)	0,802	>0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja (X3)	0,817	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	>0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* item variabel stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, loyalitas kerja dan kinerja lebih dari 0,60 maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data itu normal atau tidak yaitu uji *kolmogorov-smirnov* dimana dengan syarat nilai Sig lebih dari 0,05 maka distribusi data normal, sedangkan jika nilai Sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji normalitas, sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Nilai Sig	Ketentuan	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0,220	>0,05	Normal
2	Efektivitas Komunikasi Organisasi (X2)	0,550	>0,05	Normal
3	Loyalitas Kerja (X3)	0,585	>0,05	Normal
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,552	>0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 maka diperoleh data variabel stres kerja (X₁) memiliki nilai Sig. 0,220 > 0,05. Data variabel efektivitas komunikasi organisasi (X₂) memiliki nilai Sig. 0,550 > 0,05. Data variabel loyalitas kerja (X₃) memiliki nilai Sig. 0,585 > 0,05. Data variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. 0,552 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data variabel bebas (X) dan terikat (Y) berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini memiliki kriteria dimana jika nilai sig F kurang dari 0,05 maka

hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig F lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji linearitas, sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel	Sig. (Deviation From Linierity)	Standart Linear	Keterangan
1	Stres Kerja (X1) – Kinerja Karyawan (Y)	0,496	> 0,05	Linear
2	Efektivitas Komunikasi Organisasi (X2) – Kinerja (Y)	0,080	> 0,05	Linear
3	Loyalitas Kerja (X3) – Kinerja (Y)	0,661	>0,05	Linear

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 maka diperoleh data yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja (X_1) memiliki nilai Sig. sebesar $0,496 > 0,05$ bersifat linear, hubungan antara variabel efektivitas komunikasi organisasi (X_2) memiliki nilai Sig. sebesar $0,080 > 0,05$ bersifat linear, sedangkan loyalitas kerja (X_3) memiliki nilai Sig. sebesar $0,661 > 0,05$ bersifat linear.

3) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang kuat atau sempurna antar variabel bebas. Peneliti menggunakan teknik uji VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk mengetahui model regresi tidak terdapat masalah, dengan syarat apabila nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji multikolinearitas, sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

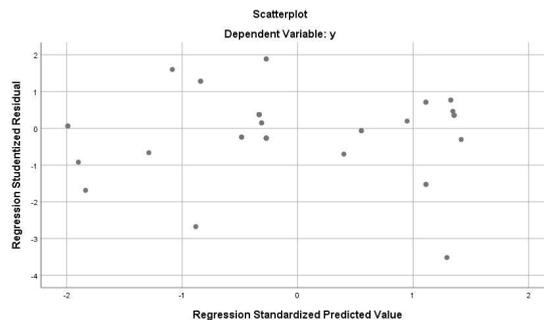
No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Stres Kerja(X1)	0,119	2,841	Bebas Multikolinearitas
2	Efektivitas Komunikasi Organisasi (X2)	0,119	2,628	Bebas Multikolinearitas
2	Loyalitas Kerja (X3)	0,971	1,030	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel stress kerja sebesar $0,119 < 0,10$ dan nilai VIF $2,841 > 10,0$. Nilai *tolerance* variabel efektivitas komunikasi organisasi sebesar $0,119 > 0,10$ dan nilai VIF $2,628 < 10,0$. Nilai *tolerance* variabel loyalitas kerja sebesar $0,971 > 0,10$ dan nilai VIF $1,030 > 10$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel stress kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja.

4) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada varian dalam variabel pada model regresi yang tidak sama, yang diharapkan dari suatu model regresi yaitu yaitu homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik (*scatter plot*) dengan syarat tampilan (*scatter plot*) menyebar secara acak. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 1 tidak terdapat pola yang jelas dan terlihat bahwa plot menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Maka berdasarkan grafik tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan/korelasi/pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu pengaruh stress kerja (X_1), efektivitas komunikasi organisasi (X_2), dan loyalitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi(b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,190	1,350	0,184	Ho : Ditolak
Efektivitas Komunikasi Organisasi (X ₂)	0,964	66,379	0,000	Ha : Diterima
Loyalitas Kerja (X ₃)	-0,239	-1,634	0,110	Ho : Ditolak
Konstanta (a)	1,862	3,279	0,002	

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 maka dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = 1,862 + 0,190X_1 + 0,964X_2 - 0,239X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 1,862 artinya bila tidak ada pengaruh dari variabel stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja, maka variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 1,862.

2. Koefisien Stres Kerja (X₁)

Variabel Stres Kerja (X₁) memiliki nilai koefisien sebesar 0,190. Jika variable Stres Kerja (X₁) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,190.

3. Koefisien Efektivitas Komunikasi Organisasi (X₂)

Variabel Efektivitas Komunikasi Organisasi (X₂) memiliki nilai koefisien negatif sebesar 0,964. Jika variabel Efektivitas Komunikasi Organisasi (X₂) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,964.

4. Koefisien Loyalitas (X₃)

Variabel Loyalitas (X₃) memiliki nilai koefisien positif sebesar -0,239. Jika variabel Loyalitas (X₃) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,239.

5. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
1	3,279	.002
(Constant)	1,350. 66,379	.184
Stres Kerja		.000
Efektivitas Komunikasi Organisasi	-1,634	
Loyalitas Kerja		.110

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikannya. Jika nilai (Sig.t) < 0,05 maka H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai (Sig. t) > 0,05 maka H_o ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel stres kerja memiliki nilai Sig. 0,184 > 0,05. Maka dapat disimpulkan H_o ditolak, secara parsial variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Variabel efektivitas komunikasi organisasi memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_a diterima, secara parsial variabel efektivitas komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Variabel loyalitas kerja memiliki nilai Sig. 0,110 > 0,05. Maka dapat disimpulkan H_o ditolak, secara parsial variabel loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh variabel bebas stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	1519.853	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikannya. Jika nilai (Sig. F) < 0,05 maka Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai (Sig. F) > dari 0,05 maka Ho ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, dan Loyalitas Kerja memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, dan secara simultan variabel stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,995	0,991	0,990	0,47108

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas 9 dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel (X₁) stres kerja, (X₂) efektivitas komunikasi organisasi, dan (X₃) loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan (Y), nilai R² pada penelitian ini terdapat nilai sebesar 99,1% sedangkan sisa nya sebesar 0,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sarung Tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai Sig. $0,184 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, secara parsial variabel stres kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa setinggi apapun stres kerja meliputi tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, dan kepemimpinan yang didapatkan tidak mempengaruhi kinerja karyawan sarung tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisah Fijriyah Safitri (2019) dengan Penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aqua Tirta Abadi Madura Sumenep, dan juga penelitian yang dilakukan Sutrisno dan Desyella Arifa Suhendi (2019) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta.

Pengaruh Secara Parsial Efektivitas Komunikasi Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sarung Tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima, secara parsial variabel efektivitas komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi yang diciptakan oleh karyawan sarung tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri dapat mempengaruhi kinerja mereka, adapun hal-hal yang mempengaruhi komunikasi yaitu meliputi pemahaman, kesenangan, dan pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik sehingga jika komunikasi antara karyawan kepada atasan maupun sesama karyawan itu berjalan dengan baik maka semakin baik juga kinerja karyawan sarung tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi dan Morsen (2020) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Secara Parsial Loyalitas Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sarung Tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja memiliki nilai Sig. 0,110 > 0,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak, secara parsial variabel loyalitas kerja (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja yang meliputi taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, dan rasa memiliki yang dimiliki oleh karyawan sarung tenun PT. Nabatex Kecamatan Cabang Kediri tidak berdampak terhadap kinerja mereka, sehingga loyal atau tidaknya karyawan tidak akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Leti Marjanuardi dan Sri Langgeng Ratnasari (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur`An Batam. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05.

Pengaruh Secara Simultan Stres Kerja (X₁), Efektivitas Komunikasi Organisasi (X₂), Dan Loyalitas Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sarung Tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X₁), efektivitas komunikasi organisasi (X₂), dan loyalitas kerja (X₃) secara simultan memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka Ha diterima, secara simultan variabel stres kerja (X₁), efektivitas komunikasi organisasi (X₂), dan loyalitas kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Sarung Tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisah Fijriyah Safitri (2019) dengan Penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aqua Tirta Abadi Madura Sumenep. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, stres kerja, dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan dan data yang telah di analisis dalam penelitian ini yang dibatasi pada pengaruh stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sarung tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri, yang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sarung tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. Dengan hasil penelitian ini yaitu stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar 1,350 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,184 ($sig > 0,05$).
2. Efektivitas komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sarung tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. Dengan hasil penelitian ini yaitu efektivitas komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel efektivitas komunikasi organisasi sebesar 66,379 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$).
3. Loyalitas kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sarung tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. Dengan hasil penelitian ini yaitu loyalitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel loyalitas kerja sebesar -1,634 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,110 ($sig > 0,05$).
4. Stres kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sarung tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Stres kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F_{hitung} sebesar 1519,853.

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

Bagi peneliti selanjutnya, dengan topik yang sejenis disarankan untuk melakukan kajian lebih lanjut dengan memasukkan variabel bebas lainnya selain variabel stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja sebagai variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Beni. (2016). *Konsep Dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Di Era Otonomi*. (Buku 1). Taushia.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2017). *Perpajakan*. Andi.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*, 4(3), 560. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.3856>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Rivai, & Basri. (2017). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo.
- Safitri, A. F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aqua Tirta Abadi Madura Sumenep. *Penelitian*, 4.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Ke 26)*. Alfabeta.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Dee Publish.
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja Dan Stress Kerja (Pertama)*. CV. Penerbit Qiara Mendia.
- Walker. (2012). *Loyalitas Kerja*. 28. [http://repo.darmajaya.ac.id/2391/6/BAB II.pdf](http://repo.darmajaya.ac.id/2391/6/BAB%20II.pdf)