

DETERMINAN KOMUNIKASI INFORMAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR NUSAMBA TULUNGAGUNG

Deppy Era Kurniawati¹, Dhiyan Septa Wihara², Edy Djoko Soeprajitno^{3 1,2,3*}
Universitas Nusantara PGRI, Jln. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri Jawa Timur
deppyerak@gmail.com , dhiyansept@unpkediri.ac.id , edydjoko.s@gmail.com

Abstract

The development of companies engaged in financial institutions is growing and growing. The growth of financial institutions, especially banking, is needed by the public in the form of credit, savings and deposits aimed at improving the welfare of life. The approach in this study uses quantitative approach with causal research techniques. Collecting the data by spreading questionnaires. The population in this study is all employees of PT. BPR Nusamba. The sample used amounted to 40 respondents. Sampling techniques using total sampling techniques. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis with the help of SPSS for windows version 23 software. The conclusion of this study is that there is a significant simultaneous influence between communication, work environment and work stress on the performance of PT employees. BPR Nusamba Ngunut.

Keywords: *Informal Communication, Work Environment, Work Stress, and Employee Performance.*

Abstrak

Perkembangan perusahaan yang bergerak dibidang lembaga keuangan saat ini semakin berkembang dan bertumbuh. Pertumbuhan lembaga keuangan khususnya perbankan sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam bentuk kredit, tabungan dan deposito ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik penelitian bersifat kausal. Teknik pengumpulan data yaitu menyebar kuesioner. Populasi adalah seluruh karyawan PT. BPR Nusamba Ngunut. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan teknik sampling yaitu sampling total. Teknik analisis dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 23 for Windows. Kesimpulannya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusamba Ngunut.

Kata Kunci: *Komunikasi Informal, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan yang bergerak dibidang lembaga keuangan saat ini semakin berkembang dan bertumbuh. Pertumbuhan lembaga keuangan khususnya perbankan sangat dibutuhkan oleh para masyarakat dengan bentuk kredit, tabungan, maupun deposito ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Pada perbankan terdapat dua macam yaitu, Bank Umum serta BPR atau (Bank Perkreditan Rakyat). Bank umum yaitu sebagai organisasi yang menyediakan jasa yang bersifat umum yang mempunyai arti memberikan semua jasa perbankan milik, sedangkan BPR merupakan suatu organisasi yang memiliki kegiatan lebih sempit dimana BPR menerima suatu dana yang bersumber pada masyarakat serta menyalurkannya ke masyarakat lagi.

Meningkatnya kebutuhan akan perbankan khususnya daerah Tulungagung, salah satu perusahaan perbankan yang ikut bersaing ialah PT BPR Nusamba beralamat di Jalan Raya Pulosari No. 18 Karangtengah, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung, serta memiliki 67 orang karyawan. Perusahaan PT. Nusamba yang bergerak di bidang lembaga keuangan berperan penting dalam membantu usaha kecil dan menengah untuk berkembang khususnya dalam bentuk modal usaha, PT. BPR Nusamba memiliki 3 produk yaitu tabungan, deposito dan kredit.

Menurut (Nugroho, 2005) mengemukakan "komunikasi informal" yaitu sebuah proses memindahkan pengertian pada bentuk gagasan atau informasi oleh seseorang ke orang yang lainnya. Berbagai informasi maupun ide yang sudah disampaikan oleh pimpinan kepada bawahannya harus sangat jelas serta dapat dimengerti dengan baik. Sehingga para bawahan dapat mengerjakan instruksi ataupun tugas secara baik dan

benar. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi secara baik kepada bawahannya, mengakibatkan segala informasi yang berupa petunjuk ataupun perintah kerja yang telah disampaikan tidak dilakukan dengan benar serta baik oleh bawahannya, begitu pula sebaliknya. Penelitian Anjaya (2016) menampilkan hasil kinerja karyawan dipengaruhi dengan signifikan oleh komunikasi informal.

Selanjutnya, aspek pada lingkungan kerja juga perlu diperhatikan karena agar terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2017:43), mendefinisikan bahwa "sebuah lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting guna menentukan proses berkerja para karyawan". Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada pada lingkungan kerja serta dapat berpengaruh pada mereka dalam melaksanakan tugas, yakni seperti penerangan, temperatur, kebersihan, kebisingan, serta memadai atau tidaknya perlengkapan dan alat kerja. Sama dengan penelitian Ardana (2017), memiliki hasil kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Selain hal itu, stres kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan lagi, masalah yang kerap kali terjadi di setiap karyawan PT. BPR Nusamba yaitu *stress* kerja meliputi, beban kerja yang cukup tinggi, titik jenuh yang selalu meningkat, sehingga perih tersebut bisa menjadi pengganggu dalam kinerja para karyawan. Menurut Hamali (2016:342), "berbagai macam reaksi individu pada faktor yang baru ataupun yang dapat mengancam lingkungan kerja seseorang yaitu disebut dengan stress kerja." Seseorang dengan kondisi gangguan mental atau ketegangan dapat menjadi penyebab dalam suatu kondisi yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Kondisi tersebut bisa saja dari dalam diri mereka tau bisa saja disebabkan oleh lingkungan kerja. Hal itu sebanding dengan penelitian Hamid (2020) dengan hasil kinerja karyawan mampu dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja.

Berdasarkan uraian serta fenomena pada latar belakang, peneliti dapat menarik judul penelitian "Determinan Komunikasi Informal, Lingkungan Kerja, serta stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusamba, Tulungagung".

Berdasarkan dengan pertimbangan tersebut maka terdapat beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

- Untuk menganalisis komunikasi informal mempengaruhi dengan signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Nusamba.
- Untuk menganalisis lingkungan kerja mempengaruhi dengan signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Nusamba.
- Untuk menganalisis stres kerja mempengaruhi dengan signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Nusamba.
- Untuk menganalisis komunikasi informal, lingkungan kerja maupun stres kerja mempengaruhi dengan signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Nusamba.

METODE

Pendekatan yang dipakai di dalam penelitian ini yaitu kuantitatif serta teknik analisis kausalitas. Instrumen untuk mengumpulkan data yaitu penyebaran kuesioner. Populasi yang diambil adalah dari semua karyawan yang ada di PT BPR Nusamba. Sampel yang dipakai 40 responden dengan teknik sampling menggunakan metode sampling total. Menganalisis datanya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda oleh bantuan SPSS v23 for Windows.

HASIL PENELITIAN SERTA PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dari hasil penyebaran angket penelitian, dapat diuraikan ditabel berikut :

Tabel 1. Karakter Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Prosentase
20-30	22	55%
31-40	13	32,5%
41-50	5	12,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Dari hasil tersebut dapat dilihat jumlah 40 responden berdasarkan usianya, sebanyak 22 responden atau presentase 55% dengan usia 20-30 tahun. 13 responden (32,5%) dengan usia 31-40 tahun. Sedangkan sebanyak 5 responden (12,5%) dengan usia 41-50 tahun. Berdasarkan data tersebut dapat diambil kesimpulan

bahwa responden paling banyak berusia 20-30 tahun.

Berikut ini akan disajikan hasil skor setiap jawaban atau tanggapan responden terkait variabel komunikasi informal, lingkungan kerja, serta stres kerja sebagai independent variable serta kinerja karyawan sebagai dependent variable di PT BPR Nusamba Ngunut Tulungagung.

Tabel 2.
Deskripsi Data Variabel Komunikasi Informal

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X1.1	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	29	72,5%	0	0,0%
X1.2	0	0,0%	0	0,0%	12	30,0%	25	62,5%	3	7,5%
X1.3	0	0,0%	4	10,0%	10	25,0%	24	60,0%	2	5,0%
X1.4	0	0,0%	2	5,0%	11	27,5%	25	62,5%	2	5,0%
X1.5	0	0,0%	3	7,5%	10	25,0%	26	65,0%	1	2,5%
X1.6	0	0,0%	2	5,0%	11	27,5%	26	65,0%	1	2,5%
X1.7	0	0,0%	3	7,5%	10	25,0%	26	65,0%	1	2,5%
X1.8	0	0,0%	4	10,0%	9	22,5%	25	62,5%	2	5,0%

Dari tabel 2 telah menampilkan tanggapan responden mengenai pernyataan butir (X_{1.1}) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dengan jumlah 29 responden dengan prosentase 72,5%, pertanyaan pada indikator (X_{1.2}) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 25 responden dengan prosentase 62,5%. (X_{1.3}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 24 responden dengan prosentase 60%, pertanyaan pada indikator (X_{1.4}) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 25 responden dengan prosentase 62,5%. (X_{1.5}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 26 responden dengan prosentase 65%, pertanyaan pada indikator (X_{1.6}) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 26 responden dengan prosentase 65%. (X_{1.8}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 26 responden dengan prosentase 65%, pertanyaan pada indikator (X_{1.9}) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 25 responden dengan prosentase 62,5%.

Tabel 3.
Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X2.1	0	0,0%	0	0,0%	6	15,0%	24	60,0%	10	25,0%
X2.2	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	23	57,5%	15	37,5%
X2.3	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	25	62,5%	10	25,0%
X2.4	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	22	55,0%	14	35,0%
X2.5	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	23	57,5%	12	30,0%
X2.6	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	21	52,5%	15	37,5%
X2.7	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	22	55,0%	13	32,5%
X2.8	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	19	47,5%	17	42,5%

Sumber : data diolah

Perhitungan tersebut menampilkan tanggapan responden mengenai pernyataan butir ($X_{2.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 24 responden dengan prosentase 60%, pertanyaan pada indikator ($X_{2.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden dengan prosentase 57,5%. indikator ($X_{2.3}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden dengan prosentase 62,5%. Pertanyaan pada indikator ($X_{2.4}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 22 responden dengan prosentase 55%. ($X_{2.5}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 23 responden dengan prosentase 57,5%. Pertanyaan pada indikator ($X_{2.6}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 21 responden dengan prosentase 52,5%. ($X_{2.7}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 22 responden dengan prosentase 55%. Pertanyaan pada indikator ($X_{2.8}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 19 responden dengan prosentase 47,5%.

Tabel 4.
Deskripsi Data Variabel Stres Kerja

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X3.1	0	0,0%	0	0,0%	6	15,0%	24	60,0%	10	25,0%
X3.2	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	23	57,5%	15	37,5%
X3.3	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	25	62,5%	10	25,0%
X3.4	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	22	55,0%	14	35,0%
X3.5	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	23	57,5%	12	30,0%
X3.6	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	21	52,5%	15	37,5%
X3.7	0	0,0%	5	12,5%	10	25,0%	23	57,5%	2	5,0%
X3.8	0	0,0%	5	12,5%	10	25,0%	23	57,5%	2	5,0%

Sumber : data diolah,2021.

Perhitungan tersebut menampilkan mengenai tanggapan terhadap pernyataan butir $X_{3.1}$, yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 24 responden dengan prosentase 60%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 23 responden dengan prosentase 57,5%, ($X_{3.3}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 25 responden dengan prosentase 62,5%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.4}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 22 responden dengan prosentase 55%, ($X_{3.5}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 23 responden dengan prosentase 57,5%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.6}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 21 responden dengan prosentase 52,5%, ($X_{3.7}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 23 responden dengan prosentase 57,5%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.8}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 23 responden dengan prosentase 57,5%.

Tabel 5.
Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
Y1.1	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	25	62,5%
Y1.2	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	25	62,5%
Y1.3	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	18	45,0%	20	50,0%
Y1.4	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	16	40,0%	23	57,5%
Y1.5	0	0,0%	1	2,5%	0	0,0%	17	42,5%	22	55,0%
Y1.6	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	12	30,0%	26	65,0%
Y1.7	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	16	40,0%	22	55,0%
Y1.8	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	25	62,5%
Y1.9	0	0,0%	1	2,5%	0	0,0%	16	40,0%	23	57,5%
Y1.10	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	12	30,0%	26	65,0%

Tabel diatas menampilkan tanggapan dari responden mengenai pernyataan butir (Y_{1.1}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 25 responden dengan prosentase 62,5%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.2}) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden dengan prosentase 62,5%, (Y_{1.3}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 20 responden dengan prosentase 50%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.4}) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden dengan prosentase 57,5%, (Y_{1.5}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 22 responden dengan prosentase 55%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.6}) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden dengan prosentase 65%, (Y_{1.7}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 22 responden dengan prosentase 55%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.8}) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden dengan prosentase 62,5%, (Y_{1.9}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 23 responden dengan prosentase 57,5%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.10}) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden dengan prosentase 65%.

Analisis Kuantitatif

Pengujian Asumsi Klasik

Dari pengujian normalitas telah ditunjukkan bahwa data memiliki distribusi secara normal, sebab data meyebar dengan berimpit diarea garis diagonal maupun mengikuti garis diagonal. Maka dari itu model dalam regresi bisa disebut telah berdistribusi secara normal.

Dari hasil uji multikolonieritas nilai VIF variabel komunikasi senilai 1,013, variabel lingkungan kerja senilai 6,201, serta variabel kerja senilai 6,223, atau dapat disebut nilai VIF < 10, mengenai hal itu model pada regresi ini tida ada masalah tentang multikolieritas pada tiap variabel bebasnya.

Hasil uji heteroskedastisitas grafik *scatterplots* menunjukkan model regresi tidak ada problem heteroskedastisitas, sebab titik-titik atau data dengan acak menyenbar diatas ataupun dibawah 0 di sumbu Y serta tidak menyerupai bentuk khusus.

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6.
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized
	B	Std. Error	Coefficients
			Beta

1	(Constant)	20,627	6,458	
	Komunikasi	,315	,143	,278
	Lingkungan Kerja	1,194	,330	1,133
	Stres Kerja	-,761	,357	-,668

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 6 menampilkan nilai konstanta = 20,627, yang maksudnya apabila X1 (Komunikasi), X2 (lingkungan kerja), serta X3 (stres kerja) bernilai 0, maka nilai Y (kinerja karyawan) senilai 20,627. Koefisien X1 = 0,315, Koefisien regresi komunikasi (b_1) senilai 0,315 satuan, artinya jika X1 mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Y akan naik sebesar 0,315 satuan dengan asumsi variabel X2 dan X3 tetapp atau konstan.

Koefisien X2 = 1,194, koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) senilai 1,194 satuan. Yang artinya apabila X2 (Lingkungan Kerja) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 1,194 dengan asumsi X1 dan X3 tetap atau konstan.

Koefisien X3 = -0,761 koefisien regresi stres kerja (b_3) senilai -0,761 satuan. Maksudnya apabila X3 (stres kerja) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Y (Kinerja Karyawan) akan menurun -0,761 satuan dengan anggapan atau asumsi X1 dan X2 tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Nilai koefisien determinasi ditinjau dari nilai adjusted R² yaitu senilai 0,384. Perihal tersebut menunjukkan jika variabel bebas yaitu komunikasi, lingkungan kerja serta stres kerja bisa menjelaskan kinerja karyawan sebanyak 38,4%, untuk sisanya 61,6% mungkin telah dijelaska aspek lainnya yang tidak ikut dikaji.

Uji-t (Uji Parsial)

**Tabel 7 : Hasil t-Test
Coefficients^a**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3,194	,003
	Komunikasi	2,197	,035
	Lingkungan Kerja	3,620	,001
	Stres Kerja	-2,133	,040

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 7 menampilkan bahwa komunikasi mempunyai nilai signifikan $0,035 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan Ha diterima, maksudnya variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan $0,001 < 0,05$, H₀ ditolak serta Ha diterima, maksudnya variabel memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Serta Stres kerja senilai $0,040 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan Ha diterima, maksudnya strs kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji-F (Uji Simultan)

**Tabel 8
Hasil Uji-F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		F	Sig.
1	Regression	9,115	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : data primer diolah 2021.

Menurut hasil uji F ditunjukkan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima serta H₀

ditolak yang dapat diartikan komunikasi, lingkungan kerja serta stres kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Komunikasi informal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. BPR Nusamba Ngunut. Berdasarkan jawaban responden, telah banyak respon yang positif atau menjawab setuju dengan komunikasi yang terdapat di PT. BPR Nusamba Ngunut.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. BPR Nusamba Ngunut. Berdasarkan jawaban responden, banyak respon yang positif mengenai lingkungan kerja di PT. BPR Nusamba Ngunut. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dilakukan sudah maksimal dan dirasakan dampaknya oleh karyawan. Dilihat dari fasilitas yang ada seperti tempat parkir yang aman, adanya CCTV, toilet yang bersih membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat stres kerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi maupun rendah jika berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dikarenakan ada rasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengaruh negatif dari stres kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, stres kerja perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan untuk mengelola stres kerja dapat dilakukan pendekatan secara individu maupun bimbingan dari organisasi.

Variabel komunikasi informal, lingkungan kerja, dan stres kerja yang lebih rendah dari tara signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R^2 senilai 38,4% yang artinya variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga (3) variabel independen, untuk sisanya mungkin dijelaskan aspek lainnya sebanyak 61,6%, akan tetapi tidak dikaji dalam riset ini

SIMPULAN

Dapat ditarik simpulan atas dasar pembahasan serta latar belakang :

- 1) Kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba mampu dipengaruhi secara parsial oleh komunikasi informal. Lalu kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba mampu dipengaruhi secara parsial oleh lingkungan kerja. Kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba juga mampu dipengaruhi oleh stres kerja.
- 2) Kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba telah mampu dipengaruhi secara simultan oleh komunikasi informal, lingkungan kerja, maupun stres kerja.
- 3) Serta saran untuk peneliti yang akan datang agar memperbanyak variabel penelitian guna mengetahui pengaruh mengenai kinerja karyawan di PT BPR Nusamba Ngunut, sebab di penelitian ini variabel independen hanya dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 38,4% dari uji Koefisien determinasi. Untuk sisanya masih dipengaruhi variabel atau aspek lainnya, yang tidak disertakan dalam kajian.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Deni Faisal Mirza, Dian Miami Goretti, T. A. A. H. (2020). *Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Media Internusa Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi, Volume 6 N.* www.methonomi.net
- [2] Disposoedarmo. (2008). *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- [3] Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Hamali, Arif Yusuf. (2016). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- [5] Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka.
- [6] Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, Vol 1*, Hal 335-348.
- [7] Novita, I., Siagian, H., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- [8] Rosento, & Karlina, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Graha Ilmu.
- [9] Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Salemba Empat.
- [10] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [11] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [13] Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga