

Pengaruh Sistem Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang)

Andre Gustriandi^{1)*}

¹⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No.41, RT.002/RW.003, Karawaci, Kec Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15115

¹⁾andregustriandi35@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima April 2022;
Perbaikan April 2022;
Diterima April 2022;
Tersedia online Juni 2022

Kata kunci:

Struktur Aktivitas Kerja
Tekanan Kerja
Koneksi Kerja
Lingkungan Kerja
Penghargaan Kinerja Karyawan

Abstrak

Investigasi pengaruh kinerja sistem kerja, stres kerja dan komunikasi tempat kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang menjadi subjek penelitian ini. 146 orang bekerja di CV. Tunas Muda Sakti di Tangerang diberikan kuesioner sebagai bagian dari teknik penelitian lapangan penelitian ini. Sebagai bagian dari analisis model statistik, hipotesis diuji bersama dengan pengujian seperti reliabilitas, regresi linier berganda, uji F, dan koefisien determinasi (R²). Pengolahan statistik SPSS 25.00 menghasilkan persamaan linier $Y=7.173+0.219X_1+0.1127X_2+0.487X_3$, yang diperoleh dengan menyesuaikan variabel X₁ (sistem kerja) dan variabel X₂ (stres kerja) dan X₃ (lingkungan kerja) (komunikasi di tempat kerja). Variabel Y (kinerja karyawan) dengan nilai 0,219, 0,127, dan 0,487 dipengaruhi oleh penurunan pertumbuhan. Kinerja karyawan pada CV Tangerang. Tunas Muda Sakti ditemukan secara positif dan moderat terkait dengan fitur sistem kerja, stres, dan komunikasi, menurut temuan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, CV. Tunas Sakti, produktivitas kerja pekerja Tangerang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti stres kerja dan komunikasi.

I. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan, aset perusahaan yang paling berharga adalah orang-orangnya, terutama ketika orang-orang itu diwakili oleh tenaga kerjanya.(Chandra, Susanti, & Salikim, 2021; Winata & Limajatini, 2020) Karyawan adalah mereka yang bekerja untuk suatu bisnis atau organisasi yang membutuhkan jasanya. (Wi, 2020; Yopie Chandra, 2019) Gaji, insentif, dan jenis remunerasi lainnya dapat digunakan untuk menutupi biaya waktu dan tenaga karyawan. Akibatnya, pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kerja para pekerjanya. (Melatnerbar, Winata, Limajatini, Irwan, & Surjana, 2021; Oktari & Liugowati, 2019) Jika sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap sistem kerja, tingkat stres dan komunikasi karyawan, hal itu dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan perusahaan.(Laluur, Melatnebar, & Huwai, 2021; Trida, Jenni, & Salikim, 2020) Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga faktor ini, yang memiliki dampak yang saling

menguatkan.(Komarudin, Irwan, Winata, & Surjana, 2019; Trida, Sugioko, Tjiptadi, Afa, & Halim, 2021)

II. TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Kerja

Sistem kerja adalah kumpulan tugas yang beroperasi bersama untuk menghasilkan produk atau layanan yang menghasilkan uang bagi perusahaan atau organisasi.(Limajatini, Murwaningsari, & Sellawati, 2019; Mukin & Oktari, 2019) Ada hubungan antara kebiasaan kerja manusia dan alat atau perlengkapan yang digunakan, dan dampak ini dapat dilihat dalam sistem kerja. (Limajatini, Murwaningsari, & Khomsiyah, 2019; Wi, Salikim, & Susanti, 2021) Ada sejumlah komponen pemersatu yang membantu menyatukan orang dan alat untuk membangun sistem kerja yang terpadu.(Limajatini, 2021; Winata, Kusnawan, Limajatini, & Hernawan, 2020)

Stres Kerja

Stres Kerja menurut (Hasibuan, 2017):

“di mana seseorang merasa dan berpikir secara berbeda, serta kesejahteraan fisik mereka secara keseluruhan. (Hernawan, Cahyono, Andy, Wi, & Alexander, 2021; “No Title,” n.d.-a) Tugas di tempat kerja mungkin menjadi lebih sulit jika seseorang menderita terlalu banyak stres. Ada berbagai gejala terkait stres yang mungkin dirasakan karyawan sebagai akibatnya, yang dapat mengganggu seberapa baik mereka melaksanakan tugas mereka..”(Melatnebar, 2019, 2020)

Stres Kerja menurut (Handoko, 2010):

“Kecemasan digambarkan sebagai ketidakmampuan individu untuk menghadapi bahaya yang mereka hadapi di keempat tingkatan: mental/emosional/fisik/spiritual. Kesehatan fisik seseorang sewaktu-waktu dapat terganggu oleh stres. (“No Title,” n.d.-b; Wibowo, Sutandi, Limajatini, & Komarudin, 2021) Setiap kali kita berada di bawah tekanan, kita melihat situasi atau keadaan di sekitar kita. (Chandra, 2019; Trida, Yoyo, Sutisna, & Silaban, 2021) Menurut pernyataan lain, stres adalah bentuk ketegangan yang berdampak pada kesejahteraan emosional, fungsi kognitif, dan kesehatan fisik seseorang. (Melatnebar, 2021b; Wi & Anggraeni, 2020) Kemampuan karyawan untuk menangani lingkungan mereka dan melakukan kewajiban kerja mereka secara efisien akan terganggu jika mereka berada di bawah banyak stres.”.

Komunikasi Kerja

Mengirim dan menerima informasi berupa pesan, ide, atau pikiran merupakan salah satu cara untuk mendefinisikan komunikasi. (Limajatini, Winata, Kusnawan, & Aprilyanti, 2019; Winata, 2021)Sebagai aturan umum, komunikasi bersifat verbal atau verbal, yang berarti bahwa kedua belah pihak dapat memahami apa yang dikatakan. (Hernawan, Setiawan, Andy, & Wi, 2020; Melatnebar, 2021a)

Menurut (Greenberg dan Baron, dalam Wibowo, 2017:166):

“metode di mana individu, kelompok, atau organisasi mengirimkan informasi ke individu, kelompok, atau organisasi lain (kadang-kadang disebut sebagai pengirim pesan)..

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan adalah sebuah pencapaian dari hasil kerja seorang karyawan yang telah melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, serta ketepatan waktu (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021).

Prestasi Kerja Menurut (Sutrisno, 2011):

““Prestasi kerja” digunakan untuk menggambarkan hasil perilaku kerja seseorang ketika terlibat dalam aktivitas kerja, seperti ketika menghasilkan hasil kerja yang baik atau buruk. Untuk mendapatkan yang terbaik dari seorang pekerja, berbagai faktor harus diperhitungkan.”

III. METODE

Jenis Data

Jenis dan sumber data yang digunakan untuk melakukan penelitian ini disajikan di bawah ini:

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung antara lain melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. (Chandra, 2020; Melatnebar, Oktari, Chandra, & Vinna, 2020)

2. Data Sekunder

Istilah "data sekunder" mengacu pada informasi yang diperoleh dari buku dan bahan referensi lainnya tentang masalah yang diteliti. (Melatnebar, 2021b; "No Title," n.d.-c)

Sumber Data

Berikut ini adalah contoh sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Sumber Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara observasi langsung terhadap sumber penelitian yaitu CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang, serta melalui wawancara langsung dengan CV. Personil Tunas Muda Sakti dan penyebaran kuesioner kepada CV. Karyawan Tunas Muda Sakti di Tangerang.

2. Sumber Data Sekunder

Informasi bekas dikumpulkan dari buku referensi dan sumber lain yang terkait dengan hal yang diselidiki.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016:80) menegaskan bahwa:

“Peneliti menggambarkan populasi sebagai wilayah statistik yang terdiri dari hal-hal atau individu dengan kualitas dan karakteristik yang unik, yang kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan dari data tersebut.”

Seluruh subjek penelitian ini menempati berbagai posisi di CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang sebanyak 230 karyawan.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:81) sampel adalah sebagai berikut:

"Sampel adalah anggota populasi jika populasi menentukan dan memiliki jumlah dan kriteria sampel. Peneliti dapat menggunakan sampel populasi sebagai titik awal jika seluruh populasi besar dan mereka kekurangan sumber daya, tenaga, atau waktu untuk meneliti setiap individu dalam populasi."

Sampel yang diambil oleh penulis pada penelitian ini adalah CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang. Untuk menentukan jumlah sampel peneliti mengambil 146 orang yang terdiri dari berbagai macam jabatan yang berbeda.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan dan penyusunan skripsi, penulis memaparkan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi
Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara meneliti langsung objek di lapangan.
2. Kuesioner
adalah pertanyaan yang telah terbukti dijawab baik secara langsung maupun tidak langsung oleh responden.
3. Wawancara
CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang personel disurvei dengan serangkaian pertanyaan terbuka sebagai bagian dari pendekatan penelitian ini. Untuk mempelajari lebih lanjut tentang perusahaan yang diminati, wawancara diadakan.
4. Studi Perpustakaan
Melalui penggunaan buku referensi dan sumber lain yang relevan yang telah ditelaah dan dianalisis oleh penulis, data dikumpulkan.

IV. HASIL

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Responden

- a. Berdasarkan data dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa di antara 146 responden, 88 (60,3%) adalah laki-laki dan 58 (39,7%) adalah perempuan. Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa karakteristik laki-laki yang paling banyak menerima wawancara adalah 88 dari 60,3%.

- b. Berdasarkan hasil penelitian ini, rata-rata usia responden adalah 146 tahun, dengan 10% dari total responden berusia antara 15 dan 20 tahun, 66% berusia 21-30 tahun, dan 19% berusia antara 31-40 tahun, dengan 3% dari total responden berusia di atas 40 tahun. Akibatnya, 97 orang, atau sekitar 66,4 persen dari keseluruhan sampel, tergolong berusia antara 21 tahun dan 30.

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

a. Uji Validitas Dan Reabilitas Variabel Sistem Kerja (X1)

1. Sebanyak 146 responden diwawancarai berdasarkan tabel *Case Processing Summary* dan hasil survei untuk variabel sistem kerja (X1) menunjukkan bahwa semua data responden digunakan sepenuhnya dan tidak ada yang dikeluarkan dari analisis.
2. Dari tabel *Reability Statistics* sistem kerja, dapat dikatakan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* adalah 0,823, lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, tabel di atas menunjukkan bahwa variabel sistem kerja telah terbukti reliabel.
3. Semua poin pernyataan dalam sistem kerja memiliki nilai statistik item-total (rcount) lebih besar dari 0,1637, yang menunjukkan bahwa sistem berkinerjanya lebih baik dari yang diperkirakan. Semua pernyataan tentang variabel sistem kerja adalah valid, menurut penelitian ini.

b. Uji Validitas Dan Reabilitas Variabel Stres Kerja (X2)

1. Sebanyak 146 responden diwawancarai berdasarkan tabel *Case Processing Summary* dan hasil survei untuk variabel stres kerja (X2) menunjukkan bahwa semua data responden digunakan sepenuhnya dan tidak ada yang dikeluarkan dari analisis.
2. Dari tabel *Reability Statistics* sistem kerja dapat dikatakan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* adalah 0,792 lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, tabel di atas menunjukkan bahwa variabel sistem kerja telah terbukti reliabel.
3. Nilai *Corrected Item-Total Statistics* (rhitung) Jelas bahwa ketika semua poin pernyataan untuk sistem kerja dianalisis, hasilnya terus-menerus melebihi nilai rtabel (rtabel = 0,1637). Hal ini dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa semua pernyataan tentang variabel stres kerja adalah valid berdasarkan data ini.

c. Uji Validitas Dan Reabilitas Variabel Komunikasi Kerja (X3)

1. Sebanyak 146 responden diwawancarai berdasarkan tabel *Case Processing Summary* dan hasil survei untuk variabel komunikasi kerja (X3) menunjukkan bahwa semua data responden digunakan sepenuhnya dan tidak ada yang dikeluarkan dari analisis.

2. Dari tabel *Reability Statistics* sistem kerja dapat dikatakan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* adalah 0,840 lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, tabel di atas menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja telah terbukti reliabel.
3. Nilai *Corrected Item-Total Statistics* (rhitung) Jelas bahwa ketika semua poin pernyataan untuk sistem kerja dianalisis, hasilnya terus-menerus melebihi nilai rtabel (rtabel = 0,1637). Aman untuk mengatakan bahwa semua pernyataan tentang elemen komunikasi di tempat kerja adalah valid berdasarkan data ini.

d. Uji Validitas Dan Reabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

1. Sebanyak 146 responden diwawancarai berdasarkan tabel *Case Processing Summary* dan hasil survei untuk variabel prestasi kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua data responden digunakan sepenuhnya dan tidak ada yang dikeluarkan dari analisis.
2. Dari tabel *Reability Statistics* sistem kerja dapat dikatakan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* adalah 0,796 lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, tabel di atas menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan telah terbukti reliabel.
3. Nilai *Corrected Item-Total Statistics* (rhitung) Jelas bahwa ketika semua poin pernyataan untuk sistem kerja dianalisis, hasilnya terus-menerus melebihi nilai rtabel (rtabel = 0,1637). Semua pernyataan tentang aspek kinerja karyawan valid, menurut penelitian ini.

UJI ANALISIS DATA

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.173	2.542		2.821	.005
	SISTEM KERJA (X1)	.219	.084	.225	2.619	.010
	STRES KERJA (X2)	.127	.060	.128	2.142	.034
	KOMUNIKASI (X3)	.487	.080	.508	6.052	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa :

1. Terlihat dari sini, variabel sistem kerja hanya mempengaruhi kinerja karyawan hanya sebesar 0,219 poin untuk setiap kenaikan satu unit dalam unit variabel sistem kerja, bahkan ketika faktor penelitian lainnya tidak diperhitungkan (b_1 (koefisien regresi sistem kerja X_1) = 0,219).
2. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sangat kecil dan positif, menurut hasil B2 (Koefisien Regresi Stres Kerja X_2). Hal ini menyiratkan bahwa untuk setiap kenaikan titik variabel stres kerja, kinerja karyawan akan terpengaruh sebesar 0,127. Ada kemungkinan bahwa ini diabaikan dalam penyelidikan ini.
3. Hasil 0,487 untuk b_3 (koefisien regresi komunikasi kerja X_3) menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh sedang dan positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan satu poin pada variabel unit komunikasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. asumsi 0,487. Tidak adanya pertimbangan ini dalam penelitian kami.

b. Uji Koefisien Berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.529	.519	4.14487

Dari tabel di atas diketahui, bahwa :

1. Kolom R pada Model 1 memperlihatkan koefisien korelasi sebesar 0,728. Artinya pengaruh sistem kerja terhadap kinerja pegawai sangat kuat.
2. Kolom kuadrat R Model 1 menunjukkan bahwa kuadrat koefisien korelasi adalah 0,529 R kuadrat, yaitu $0,728 \times 0,728 = 0,529$. Koefisien determinasi disebut juga dengan R-kuadrat. Artinya pengaruh sistem kerja terhadap keberhasilan karyawan adalah 52,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain ($100\% - 52,9\% = 47,1\%$).
3. Kolom persegi beraturan R untuk model 1 adalah 0,519.
4. Kolom standar. Estimasi error untuk Model 1 adalah 4.14487. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model regresi ini dapat dimanfaatkan dengan baik.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.173	2.542		2.821	.005		
	Total_X1	.219	.084	.225	2.619	.010	.450	2.223
	Total_X2	.127	.060	.128	2.142	.034	.928	1.077
	Total_X3	.487	.080	.508	6.052	.000	.470	2.129

a. Dependent Variable: Total_Y

atas menunjukkan hasil penghitungan variabel VIF (*Variance Influence Factor*), stres kerja, dan komunikasi (independen) untuk setiap sistem kerja dalam model dengan model regresi kurang dari 10 dan toleransi 0,10 atau lebih. Bebas dari masalah multikolinearitas.

b. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

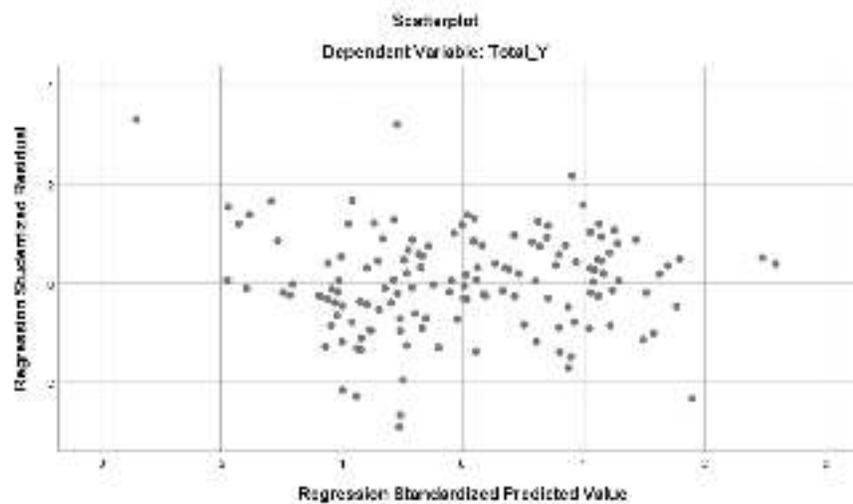
		Unstandardized Residual
N		146
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.10177176
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.037
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Satu contoh tabel uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditemukan di bagian sebelumnya, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Pentingnya residual yang terdistribusi normal diilustrasikan dalam konteks nilai Asymp. Di semua sisi, Sig (signifikansi) lebih

tinggi dari $\alpha = 5\%$. (0,05). Hasil uji Kolmogorov Smirnov untuk kenormalan ditunjukkan pada tabel di bawah ini. Signifikansi residual adalah $0,200 > 0,50$, yang menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi secara teratur.

c. Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar IV.2 menunjukkan bahwa titik-titik pada sumbu Y meregang ke atas dan ke bawah angka 0 di kedua arah, seperti yang ditunjukkan oleh titik-titik. Meskipun heteroskedastisitas tidak menjadi perhatian dengan regresi, hal itu dapat diperhatikan.

UJI HIPOTESIS PENELITIAN

a. Uji T Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.173	2.542		2.821	.005
	SISTEM KERJA (X1)	.219	.084	.225	2.619	.010

STRES KERJA (X2)	.127	.060	.128	2.142	.034
KOMUNIKASI (X3)	.487	.080	.508	6.052	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa :

1. H1 = Jelas bahwa sistem kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas pekerja karena thitung sebesar 2,619 > tabel sebesar 1,97681, yaitu $0,225 < 0,05$. Khususnya pekerja di CV. Tunasmuda Sakti Tangerang CV. Tunasmuda Sakti Tangerang berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki lingkungan kerja yang lebih baik. Namun, ini tidak menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.
2. H2 = Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja memiliki pengaruh $0,128 < 0,05$ terhadap prestasi kerja pekerja, dan thitung 2,142 > tabel 1,97681. Meskipun variabel stres kerja tampaknya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV.Tunas Sakti Muda Tangerang, namun tampaknya tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja.
3. H3 = Nilai thitung sebesar 6,052 > tabel 1,97681, Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di tempat kerja memiliki sedikit efek pada seberapa baik kinerja karyawan. Berdasarkan fakta bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, karakteristik sistem kerja memang memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

B. UJI F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2744.279	3	914.760	53.246	.000 ^b
	Residual	2439.557	142	17.180		
	Total	5183.836	145			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI (X3), STRES KERJA (X2), SISTEM KERJA (X1)

Nilai Fhitung dapat dihitung dengan menghitung $F_{tabel} = (k; n-k)$ dengan probabilitas 5%. Sehingga didapatkan $(4; 146 - 4) = (3; 142)$ dan hasil yang didapatkan dengan F_{tabel} adalah 2,44. dapat disimpulkan:

H4 = Fhitung (53,246) > F_{tabel} (2,44) $0,00 < 0,05$, Jika Ho ditolak dan Ha menerima, maka lingkungan kerja, stres, dan komunikasi di tempat kerja semuanya

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Tunas Muda Sakti Tangerang secara bersamaan.

V. KESIMPULAN

1. Analisis Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang

Terdapat pengaruh $0,225 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan menurut pengujian hipotesis, dan nilai thitung (angka) lebih besar dari t tabel (1,976). H_0 disetujui dan H_a ditolak yang menunjukkan bahwa kinerja pekerja CV.Tunasmuda Sakti Tangerang berpengaruh positif dan signifikan secara statistik.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang

Pengujian hipotesis menunjukkan T-Value $2,142 > 1,976$ dan P-value $0,128 < 0,05$ untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres di tempat kerja memiliki efek merugikan pada produktivitas. Stres di CV. Tunas Muda Sakti Tangerang bermanfaat bagi kinerja staf, meskipun tidak sebesar yang diharapkan.

3. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi di tempat kerja dengan faktor $0,00 < 0,05$, berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil $6,052 > 1,976$. Dengan ini, adalah layak untuk menyimpulkan bahwa H_0 telah diterima dan H_a telah ditolak, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan komunikasi di tempat kerja. Hasil tersebut dapat dijelaskan dengan fakta bahwa komunikasi kerja di dalam perusahaan sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik dari manajer dan bawahan yang bekerja di CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang.

4. Pengaruh Sistem Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang

Dapat ditarik kesimpulan apakah H_0 ditolak dan H_a diterima berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa Fhitung ($53,246$) $>$ Ftabel ($2,44$) lebih dari $0,00 < 0,05$. sistem kerja, stres di tempat kerja, dan komunikasi di tempat kerja Di CVTunas Muda Sakti, Tangerang, Indonesia Hal ini menunjukkan bahwa perubahan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh campuran parameter sistem operasi, stres kerja, dan komunikasi di tempat kerja.

Saran

1. Guna bagi CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang

Dengan adanya pengaruh hubungan positif dan hubungan yang bermakna antara sistem kerja, stres kerja dan komunikasi kerja diharapkan CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang dapat menjaga dan terus menjaga kualitas kerja agar mampu menjadikan karyawan memiliki rasa loyalitas bisnis terhadap CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang.

2. Guna bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berpikir bahwa penelitian ini dapat menjadi model dan referensi untuk penelitian masa depan tentang efek karakteristik tempat kerja, stres, dan komunikasi pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, Y. (2019). Pengaruh Strategi Manajemen Laba dan Resiko Investasi Terhadap Volume Perdagangan Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 159–165. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/96>
- Chandra, Y. (2020). Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 12–28. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.366>
- Chandra, Y., Susanti, M., & Salikim, S. (2021). Pengaruh Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 50–63. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.676>
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Greenberg, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bamas Satria Perkasa (Moro Mall) Purwokerto. *Greenberg, Baron*, 7–36.
- Handoko. (2010). Komunikasi Stres Kerja, 7–42.
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(2), 2133–2142.
<https://doi.org/10.35794/EMBA.V5I2.16500>

Hernawan, E., Cahyono, Y., Andy, A., Wi, P., & Alexander, A. (2021). Informasi Kebijakan Dividen Yang dipengaruhi Oleh Return On Asset, Leverage, dan Sales Growth (Studi Empiris Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 13–23.
<https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.804>

Hernawan, E., Setiawan, T. S., Andy, A., & Wi, P. (2020). Mining Stock Price Index on Macro Economic Indicators. *ECo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 139–145. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/461>

Komarudin, H., Irwan, I., Winata, S., & Surjana, M. T. (2019). Analisa Komparasi Ukuran Perusahaan Dan Audit Delay Antara Perusahaan Properti Dan Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Pada Tahun 2015-2017. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 11(2 SE-Articles), 75–84. <https://doi.org/10.31253/aktek.v11i2.689>

Laluur, E., Melatnebar, B., & Huwai, R. P. (2021). REALISASI DAN DAMPAK DARI PROGRAM AMNESTI PAJAK DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA TANGERANG BARAT. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 1–12.
<https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.670>

Limajatini. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Return On Assets (ROA), dan Keputusan Investasi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).

Limajatini, L., Murwaningsari, E., & Khomsiyah, K. (2019). Analysis of Effect of Power Distance, Power Avoidance, Individualism, Masculinity and Time Orientation Toward Auditing Behavior with Mediation of Locus of Control. *ECo-Fin*, 1(1 SE-Articles), 12–21.
<https://doi.org/10.32877/ef.v1i1.53>

Limajatini, L., Murwaningsari, E., & Sellawati, S. (2019). Analysis of the Effect of Loan to Deposit Ratio, Non Performing Loan & Capital Adequacy Ratio in Profitability: (Empirical study of conventional banking companies listed in IDX period 2014–2017). *ECo-Fin*, 1(2 SE-Articles), 55–62. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i2.121>

Limajatini, L., Winata, S., Kusnawan, A., & Aprilyanti, R. (2019). Studi Komparatif Budidaya Ikan Konsumsi Air Tawar Antara Sawangan “Bogor, Mekar Kondang “Tangerang, Dan Baros “Pandeglang Studi Kasus Ikan Gurami. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 120–131. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/93>

Melatnebar, B. (2019). MENYOAL e-SPT PPH PASAL 23/ 26 DAN PKP TERDAFTAR TERHADAP PENERIMAAN PPH 23/ 26 SERTA TAX PLANNING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Journal Akuntansi Manajerial*, 4(2).

- Melatnebar, B. (2020). Menalar Kapabilitas Lulusan Sarjana Ekonomi Akuntansi Terhadap Aplikasi e-SPT PPH Badan Dalam Rangka Penyerapan Tenaga Kerja di Dunia Usaha. *MEDIA AKUNTANSI PERPAJAKAN*, 5(1).
- Melatnebar, B. (2021a). PELATIHAN PENGGUNAAN MARKETPLACE ONLINE KEPADA PEMUDA PEMUDI DI KELURAHAN KOTABUMI SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN PENJUALAN DI MASA PANDEMI. *URGENSI: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT MULTIDISIPLIN*, 1(2).
- Melatnebar, B. (2021b). Pengkreditan Pajak Penghasilan Pasal 24 Sebagai Perencanaan Pajak Yang Efektif. *Journal Akuntansi Manajerial*, 6(1).
- Melatnebar, B., Oktari, Y., Chandra, Y., & Vinna, V. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal Pajak. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 106–117. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.490>
- Melatnerbar, B., Winata, S., Limajatini, L., Irwan, I., & Surjana, M. T. (2021). Menalar Dampak Kebijakan Tax Holiday Terhadap Iklim Investasi Di Indonesia Sejak 1970 - 2020. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 24–34. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.856>
- Mukin, A. U., & Oktari, Y. (2019). Effect of Company Size, Profitability, and Leverage on Tax Avoidance. *ECo-Fin*, 1(2 SE-Articles), 63–75. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i2.123>
- No Title. (n.d.-a). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200303.055>
- No Title. (n.d.-b). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200303.062>
- No Title. (n.d.-c). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200303.058>
- Oktari, Y., & Liugowati, L. (2019). The Effect of Intellectual Capital and Corporate Social Responsibility on Company Performance (Empirical Study on Banking Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange in 2013-2017). *ECo-Fin*, 1(1 SE-Articles), 34–42. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i1.56>
- Sugiyono. (2016). Populasi Dan Sample. *Bussines*, 01(01), 4–5.
- Sutrisno. (2011). Prestasi Kerja, (2007), 15–47.
- Trida, T., Jenni, J., & Salikim, S. (2020). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Aparat Pajak, Manfaat Yang Dirasakan, Persepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Menjalankan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 25–36. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.495>
- Trida, T., Sugioko, S., Tjiptadi, T. I., Afa, S., & Halim, S. (2021). Pengaruh Corporate Sosial Responsibility Dan Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufacture Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta Periode 2015- 2019).

- AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 66–77. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.890>
- Trida, T., Yoyo, T., Sutisna, N., & Silaban, B. (2021). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Perubahan Labapada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 77–84. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.706>
- Wi, P. (2020). Fator “Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 – 2018). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 1–11. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.365>
- Wi, P., & Anggraeni, D. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT KARYAWAN PERUSAHAAN UNTUK BERINVESTASI DI PASAR MODAL PADA MASA PANDEMI COVID 19. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1 SE-), 81–89. <https://doi.org/10.46306/rev.v1i1.15>
- Wi, P., Salikim, S., & Susanti, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Buddhi Dharma Tangerang). *ECo-Buss*, 4(2 SE-Articles), 201–214. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.256>
- Wibowo, S., Sutandi, S., Limajatini, L., & Komarudin, H. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Capital Intensity terhadap Tax Avoidance dengan Variabel Opinion Shoothing Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 38–49. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.711>
- Winata, S. (2021). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Biskuit Khong Guan (Studi kasus mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Prodi Manajemen). *ECo-Buss*, 3(2 SE-Articles), 65–72. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/192>
- Winata, S., Kusnawan, A., Limajatini, L., & Hernawan, E. (2020). Ethical Decision Making Based On The Literature Review Of Ford & Richardson 1962 - 1993. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(1 SE-Articles), 1–8. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i1.286>
- Winata, S., & Limajatini, L. (2020). Accountant’s Ethical Orientations Under Ethical Decision Making Literatures Review Of Accounting’s Aspect From 1995 To 2012. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 88–105. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.499>
- Yopie Chandra. (2019). PENGARUH POTENSI KEBANGKRUTAN, STRATEGI MANAJEMEN LABA DAN RESIKO INVESTASI TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1).