

**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA
WITEL PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

NOPITA

NPM : 1901110098

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nopita
Nomor Pokok/NPM : 1901110098
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama dan Stres Kerja
Terhadap Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Witel
Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal, 07-03-23 Pembimbing I : Dr. M.Ima Andriyani SE., M. Si

NIDN : 0201018001

Tanggal, 24-02-23 Pembimbing II : Liliana Thobrani, S.E., M. Si

NIDN : 0214066501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomin dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen,



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nopita
Nomor Pokok/NPM : 1901110098
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Dan Stres Kerja
Terhadap Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Witel
Palembang

Penguji Skripsi:

Tanggal, ²⁷⁻⁰³⁻²³.....Ketua Penguji : 
Dr. M. Ima Andriyani SE., M. Si
NIDN : 0201018001

Tanggal, ²⁷⁻⁰³⁻²³.....Penguji I : 
Liliana Thobrani, S.E., M. Si
NIDN : 0214066501

Tanggal ²⁴⁻⁰³⁻²³.....Penguji II : 
Ellen Sumiarni, SE, MM
NIDN : 0223116001

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal.....

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Suksesku sukses juga kedua orangtuaku”

Kupersembahkan Untuk:

- ❖ Allah SWT yang memberikan jalan dan hidayahnya
- ❖ Terimakasih untuk ayahku Saprin dan Ibuku Suryani serta saudara-saudaraku Ramdon, Sulastri dan Gina sonia yang selalu memberikan dukungan baik moral dan materi selama ini.
- ❖ Terimakasih untuk keluarga besar yang aku sayangi.
- ❖ Terimakasih juga untuk kalian sahabat yang aku sayangi yaitu allty, ayu, Adeng, lalak, dwindi, ateng, even though you are like pigs and dogs I still love you. “well never end guys” #allapad.
- ❖ Kampus Biru dan Almamater yang selalu ku banggakan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NOPITA

Nomor Pokok : 1901110098

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini di tulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 2023

Peneliti



Nopita

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA WITEL PALEMBANG”** dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana pada Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajian tidak lain disebabkan oleh keterbatasannya kemampuan dan pengetahuan penulis. Namun dengan adanya bantuan bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya, skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Selain itu, penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr, Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CS.RS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang Telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Liliana Thobrani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang Telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama belajar.

8. Pimpinan Pt Telkom Indonesia Witel Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian dan membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Ayahku Saprin dan Ibuku Suryani serta saudara/i ku yang telah memberikan doa, Motivasi dan dukungan.
10. Untuk sahabat seperjuangan angkatan 2019 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang saya sayangi terimakasih atas dukungan kalian.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi Ini.

Palembang, 2023

Nopita

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Kinerja..... | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja karyawan | 8 |
| 2.1.2 Faktor – Factor Yang Mepengaruhi Kinerja karyawan | 9 |
| 2.1.3 Dimensi Kinerja karyawan..... | 10 |
| 2.1.4 Indikator Kinerja karyawan | 10 |

| | |
|--|----|
| 2.1.5 Pengukuran Kinerja karyawan | 11 |
| 2.2 Komunikasi | 12 |
| 2.2.1 Pengertian Komunukasi | 12 |
| 2.2.2. Proses Komunikasi..... | 13 |
| 2.2.3.Faktor- Factor Yang Mempengaruhi Komunikasi | 16 |
| 2.2.4 dimensi komunikasi | 17 |
| 2.2.4 Indikator Komunikasi | 17 |
| 2.3. Kerjasama..... | 18 |
| 2.3.1 Pengertian Kerjasama | 18 |
| 2.3.2 Tujuan Kerjasama | 20 |
| 2.3.3 Manfaat Kerjasama | 21 |
| 2.3.4 Prinsip- Prinsip Kerjasama..... | 22 |
| 2.3.5 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama | 22 |
| 2.3.6 Dimensi Kerjasama | 24 |
| 2.3.7 Indikator Kerjasama..... | 24 |
| 2.4 Stres Kerja..... | 27 |
| 2.4.1 Pengertian Stres Kerja..... | 27 |
| 2.4.2 Jenis Jenis Stress Kerja | 28 |
| 2.4.3 Gejala- Gejala Stress Kerja | 30 |
| 2.4.4 Faktor- Factor Yang Mepengaruhi Stress Kerja | 31 |
| 2.4.5 dimensi stres kerja..... | 34 |

| | |
|--|----|
| 2.4.6 Indikator Stress Kerja..... | 34 |
| 2.5 Penelitian Relevan..... | 35 |
| 2.6 Kerangka Berpikir | 38 |
| 2.7 Hipotesis..... | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 40 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian | 40 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 40 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 41 |
| 3.2.1 Sumber Data..... | 41 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data | 42 |
| 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling | 45 |
| 3.3.1 Populasi..... | 45 |
| 3.3.1 Sampel | 46 |
| 3.3.2 Sampling..... | 46 |
| 3.4 Rancangan Penelitian..... | 47 |
| 3.5 Variabel dan Definisi Operasional | 47 |
| 3.5.1 Variabel penelitian..... | 47 |
| 3.5.2 Defeinisi operasional..... | 48 |
| 3.6 Instrumen Penelitian | 52 |
| 3.6.1 Uji Validitas..... | 54 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 54 |
| 3.7 Teknik Analisis Data..... | 55 |

| | |
|---|----|
| 3.8 Regresi Linear Berganda..... | 58 |
| 3.8.1 Koefisien Korelasi (r) | 59 |
| 3.8.2 Koefisien Determinasi (R^2) | 60 |
| 3.9 Uji Hipotesis Penelitian | 61 |
| 3.9.1 Uji Simultan (Uji F)..... | 61 |
| 3.9.2 Uji Parsial (Uji T)..... | 62 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Hasil Penelitian | 65 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 65 |
| 4.1.2 Produk-Produk Perusahaan | 66 |
| 4.1.3 <i>Purpose, Visi, Misi</i> dan <i>Core Values</i> Perusahaan | 68 |
| 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian | 69 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden | 69 |
| 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 70 |
| 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 70 |
| 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 71 |
| 4.3.1 Uji Instrumen Penelitian | 71 |
| 4.3.1.1 Uji Validitas | 72 |
| 4.3.1.2 Uji Reliabilitas | 76 |
| 4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif | 77 |
| 4.4.2 Analisis Statistik Inferensial | 85 |
| 4.4.3 Uji Asumsi Klasik | 85 |

| | |
|--|----|
| 4.4.3.1 Uji Normalitas | 85 |
| 4.4.3.2 Uji Multikolinieritas..... | 86 |
| 4.4.3.3 Uji Heteroskedatisitas | 87 |
| 4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda | 88 |
| 4.4.5 Analisis Koefisien Korelasi..... | 90 |
| 4.4.6 Analisis Koefisien Determinasi..... | 92 |
| 4.4.7 Uji Hipotesis Statistik | 92 |
| 4.4.7.1 Uji Simultan (Uji F) | 92 |
| 4.4.7.2 Parsial (Uji t)..... | 94 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 95 |
| 5.2 Saran | 96 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| 2.5 Penelitian Relevan..... | 35 |
| 3.1 Kegiatan penelitian..... | 40 |
| 3.5 Variable dan Definisi Oprasional..... | 49 |
| 3.6 Skala Likert | 53 |
| 3.7 Interpretasi Nilai | 60 |
| 4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Umur | 70 |
| 4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin | 71 |
| 4.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan..... | 71 |
| 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1)..... | 72 |
| 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama (X_2)..... | 73 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Variable Stres Kerja (X_3) | 74 |
| 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) | 75 |
| 4.8 Hasil Uji Reliabilitas | 76 |
| 4.9 Frekuensi Distribusi Variabel..... | 77 |
| 4.10 Distribusi Frekuensi Data Variabel Komunikasi..... | 79 |
| 4.11 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kerjasama | 80 |
| 4.12 Distribusi Frekuensi Data Variabel Stres Kerja | 82 |
| 4.13 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja | 84 |
| 4.14 Hasil Uji Normalitas | 86 |
| 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 87 |
| 4.16 Hasil Uji Heteroskedasitas | 88 |
| 4.17 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda | 89 |

| | |
|---|----|
| 4.18 Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> | 90 |
| 4.19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinansi | 92 |
| 4.20 Hasil Uji – F (Simultan)..... | 93 |
| 4.21 Hasil Uji – t (Parsial) | 94 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Model proses komunikasi | 14 |
| 2.6 Skema kerangka pemikir..... | 38 |
| 4.1 Transformasi Loga Perusahaan | 66 |
| 4.2 Histogram Variabel Komunikasi..... | 79 |
| 4.3 Histogram Variabel Kerjasama | 81 |
| 4.4 Histogram Variabel Stres Kerja..... | 83 |
| 4.5 Histogram Variabel Kinerja..... | 85 |

ABSTRAK

NOPITA , Pengaruh Komunikasi, Kerjasama dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T Telkom Indonesia Witel Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Dr. M.Ima Andriyani SE., M. Si dan Ibu Liliana Thobrani, SE., M. Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Kerjasama dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T Telkom Indonesia Witel Palembang. Penentuan sampel menggunakan metode sensus, yaitu berjumlah 70 orang responden pada seluruh karyawan pada P.T Telkom Indonesia Witel Palembang.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapat oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisis data menggunakan metode analisis Regresi linier Berganda. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan sedangkan variable independen yang digunakan adalah Komunikasi, Kerjasama dan Stres Kerja.. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan diperoleh sampel 70 orang.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara persial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel komunikasi, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Palembang sedangkan variabel kerjasama tidak berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Palembang. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan variabel komunikasi, kerjasama dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Palembang.

Implikasi : Komunikasi, Kerjasama, dan Stres Kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NOPITA, lahir di keban II pada tanggal 20 April 2000, dari pasangan Bapak Saprin dan Ibu Suryani. Anak keempat dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar Diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 1 Keban II SANGA DESA, MTS AL- IKHLAS KEBAN II diselesaikan pada tahun 2015, selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA Negeri 2 SANGA DESA, dan memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2023

Nopita

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas (Hamali, 2016:2). Sumber daya manusia mempunyai bagian penting dalam suatu perusahaan oleh karenanya sumber daya manusia harus bisa dimanfaatkan secara maksimal agar kelangsungan hidup perusahaan dapat berkembang. Seorang pemimpin terus berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya yang dimilikinya, pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki bagi karyawannya.

Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu Maka dari itu kinerja merupakan bagian yang sangat penting demi kelangsungan perusahaan karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius sebab sebagai

serana keberhasilan untuk mencapai tujuan.

Menurut Liliweri (2014:359) komunikasi adalah membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja dan apa yang dapat mereka kerjakan untuk memperbaiki kinerja Yang di bawah standar. Penerapan komunikasi sangat berkaitan dengan sistem kerja karyawan yang sangat dipengaruhi oleh pimpinan perusahaan sebab itu komunikasi yang efektif bisa membuat kinerja karyawan lancar serta kerjasama yang efektif dalam menunjang aktivitas karyawan.

Menurut Lewis Thomas Dan Elaine B. Johson (2014 : 164) kerjasama merupakan pengelompokan yang terjadi di antara makhluk –makhluk hidup yang kita kenal. Kerjasama bisa saja terjadi perbedaan pendapat dalam melakukan diskusi sebuah dalam menyelesaikan sebuah masalah, diskusi yang dilakukan oleh pimpinan dan bahwanya berkaitan dengan kineja pegawainya, dalam diskusi tersebut pegawai yang dituntut dan ditekan untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu tertentu bisa mengakibatkan stres kerja.

Kerjasama sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja. Jika di dalam suatu instansi tidak memiliki kerjasama yang baik antara bagian divisi yang satu dan divisi lainya , maka hasil kerjjanya tidak berjalan dengan maksimal dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2013: 155), Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Sementara itu menurut Wijono (2010:122) Stres Kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

PT. Telkom Indonesia adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di seluruh Indonesia. Hasil kerja yang dilakukan oleh PT. Telkom Indonesia ini adalah menyediakan layanan wifi.id dan indihome yang digunakan oleh masyarakat.. PT. Telkom Indonesia memiliki cabang di berbagai wilayah Indonesia terutama di Sumatera selatan adalah PT Telkom Indonesia Witel Palembang.

Pengamatan yang dilakukan pada PT. Telkom Indonesia witel Palembang peneliti melihat bahwa komunikasi antara pimpinan dan bawahan masih sangat rendah. Contohnya keterlibatan informasi dari pimpinan itu tidak sampai ke bawahan, keterlibatan informasi dari pegawai ke pegawai masih sangat rendah sehingga menimbulkan *miscommunication* dan kecukupan informasi yang di dapat oleh karyawan tidak memadai karena sering terjadi *miscommunication*.

Kerjasama sering terjadi perbedaan pendapat dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Misalkan penyelesaian

pekerjaan sering kali terjadi perbedaan pendapat membuat tanggung jawab suatu pekerjaan tidak dilakukan, sebab itu kontribusi pimpinan dan bawahan tidak sejalin dengan baik akibat pengarahan kemampuan yang kurang maksimal dan kejujuran dalam melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan karena perbedaan pendapat oleh sebab itu hasil tugas itu sendiri tergantung oleh kerjasama pimpinan dan bawahan.

Stres kerja dalam hal pekerjaan masih rendah, karyawan dituntut untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh pimpinan perusahaan misalnya target dalam penjualan wifi indihome dan target dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Ketidakpastian ekonomi, dan teknologi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab kecemasan dan ketakutan perubahan itu bisa membuat terjadinya Stres Kerja karena masalah – masalah tersebut dapat menjadi tekanan serta ketegangan bagi para karyawan.

Peneliti juga melihat bahwa masalah – masalah tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari kualitas kerja yang terdiri dari kerapihan, ketelitian dan keterikatan hasil kerja masih sangat menurun, kuantitas kerja yang terdiri dari jumlah pekerjaan yang belum sempurna dan tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif belum maksimal. Maka dari itu peneliti mengambil masalah-masalah yang ada pada PT Telkom Indonesian Witel Palembang untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Dari fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Witel Palembang.

12 Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban lewat pengumpulan data dan penelitian. Dari latar belakang diatas peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah Komunikasi, Kerjasama, dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia witel Palembang?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia witel Palembang?
3. Apakah Kerjasama berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia witel Palembang?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia witel Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil yang diperoleh setelah penelitian selesai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan serta mengetahui :

1. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama, dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Palembang
2. Pengaruh Komunikasi secara persial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Palembang
3. Pengaruh Kerjasama secara persial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Palembang
4. Pengaruh Stres Kerja secara persial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat peneltian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu, dalam manfaat penelitian ini harus diuraikan secara terperinci manfaat atau apa gunanya hasil penelitian nanti.

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1.4.1 Bagi Peneliti.

Pengetahuan khususnya ilmu tentang manajemen sumber daya manusia dan untuk mengaplikasikan teori – teori yang perna didapat dari perkuliahan.

1.4.2 Bagi PT. Telkom Indonesia Witel Palembang.

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi PT. Telkom Indonesia witel Palembang.

1.4.3 Bagi Civitas Akademik.

mengembangkan Kemampuan berpikir kritis dan analitis melalui pembelajaran langsung, menentukan minat akademik, karier, dan pribadi.

Daftar Pusaka

- Afandi , P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia; teori konsep dan indikator (edisi ke 2)*. Zanapa publishing.
- Afandi, P. (2018) *manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau : zanafa publishing.
- Agus Yulistiyono, Endah Kurniawati, dkk (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Cirebon : isania
- Arif Yusuf Hamali, 2016. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*.yogyakarta: *center for academicpublicing service*
- Asmuji. (2014). *Manajemen Keperawatan: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Christin. (2022). *Pengaruh Kerjasama, Knowledge Sharing dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kluege International*. Jakarta: Fakultas Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis.
- Damayanti dan Modjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke Sepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.
- Edi Riadi. (2011). *Statistika Penelitian Analisis Manual dan IBM SPSS*. Yogyakarta.
- Edison , 2016. *Manajemen sumber daya manusia*, bandung : Alfabeta.
- Edison, emron, anwar yohny dan komariah imas (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Firmansyah dan Syamsudin. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- Gozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*.
- Hasibuan zuhria husnia, 2018. *Pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. tunas perkasa Indonesia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi: Indonesia.

- Hurhidayat M. Anton, 2022. *Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bumi Agung Wilayah Kota Tengerang*, Universitas Pamulang :Banten.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik) (edisi ke -5)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis, Teori, Konsep dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Kusnadi, H. (2003). *Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja*. Taroda, Malang.
- L. Matthis, Robert & H, Jecson, Jhon, 2014. *Human resource management (edisi 10)*, Jakarta : Salemba Empat.
- Liliweri, Alo (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Akasa.
- Livia Pratama. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Benua Asia Indonetnetwork Medan*. Surabaya: Universitas Bayangkara.
- Mangkunegara, A, P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Repika Aditama.
- Mangkunegara, A,A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, anwar, prabu. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Safri Dan Aida Vitalaya H, (2007) *manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Masawet. (2010). *Meningkatkan Kemampuan Kerjasama Belajar Biologi Melalui Penerapan Strategi Inkuiri Terbimbing Pada Siswa Kelas VII SMP Kota Samarinda Tahun Pelajaran 2010-2011*.
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan mengefekrifikan organisasi*, Yogyakarta : gadjah mada universitar press.
- Purwanto, Djoko. (2011). *Komunikasi Bisnis Edisi Empat*. Jakarta: Erlangga
- Rivai Voithzal. (2009). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

- Robbins, S.P., & Judge, T, A (2017). *Perilaku organisasi. Cetakan ke – 7.* Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, DKK (2016). *Perilaku organisasi edisi 16.* Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, Stephen P dan Timothy. (2016). *Prilaku Organisasi.* Jakarta: Salamba Empat.
- Robins, Stephen P. (2003). *Prilaku Organisasi Edisi Indonesia.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Roger, Everett M. dan F. Floyd shoemaker. *Communication of innovations.* Terjemahan abdillah hanafi memasyarakat ide- ide baru. Surabaya. Usaha nasional
- Rogers, Everett M. (1986). *Communication technology: The New Media In Society.* New York: The Free Press.
- Samani. (2012). *Pendidikan Karakter Konsep dan Model.* Bandung: Remaja Rosdakaya.
- Saputra dan Rudianto.(2005). *Pembelajaran Komperatif Untuk Meningkatkan Keterampilan Anak Taman Kanak-kanak.* Jakarta: Depdinas.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja.* Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Soetopo. (2012). *Perilaku Organisasi.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono , 2013. *Metode penelitian kuntitatif, kualitatif.* Alfabeta : bandung
- Sugiyono, 2011. *Statistik untuk penelitian.* Bandung. Alfatabe
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suyadi, Prawirosentono. (2008) *manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ulandari sri, 2020. *Analisis stres kerja, komunikasi dan sikap rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di kabupaten banyumas* Universitas Wijayakusuma: Puwerkerto
- Veithzal rivai, 2014, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, cetakan pertama*, Jakarta, PT, Raja Grafindo Persada.
- West, J. (2002). *Teamwork*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: rajawali perss
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wijayanti Tri Riyas. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transpornasional, Kerjasama dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renom*. Denpasar: Universitas Maha Saraswati.
- Wijono, Sutarto. (2010) *psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Prenada Media Gro
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.