

## **SKRIPSI**

# **PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DJUANDA SAWIT LESTARI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S.E)*



**Diajukan Oleh:**

**Renaldi**

**NPM.**

**2101110008.P**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2024**

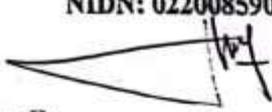
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RENALDI  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2101110008.P  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Kerja, Kemampuan Kerja  
Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Djuanda Sawit Lestari

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25-9-2024 Pembimbing I:   
Lusis Nargis, SE, M.SI  
NIDN: 0220085901

Tanggal 25-9-2024 Pembimbing II:   
Herman Efrizal, SE, MM  
NIDN: 02020666002

011 /PS/DFEB/24

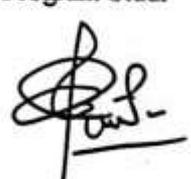
Mengetahui:

Dekan



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

Ketua Program Studi

  
Marivam Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RENALDI  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2101110008.P  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Kerja, Kemampuan Kerja  
Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Djuanda Sawit Lestari

Penguji Skripsi :

Tanggal 25-9-2024 : Ketua Penguji :   
Lusia Nargis, SE, M.SI  
NIDN: 0220085901

Tanggal 25-9-2024 Penguji I :   
Herman Efrizal, SE, MM  
NIDN: 02020666002

Tanggal 25-9-2024 Penguji II :   
Dr.M. Ima Andriyani, SE.,M.Si  
NIDN: 0201018001

011/PS/DFEB/24

Mengesahkan:



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

Ketua Program Studi

  
Mariyam Zanariah, SE,MM  
NIDN. 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN MOTTO**

### **MOTTO**

*Tetap fokus pada tujuan semua yang berawal dari tidak bisa menjadi bisa jika terus belajar dan berusaha*

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Papa dan mama, motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah bosan mendoakan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantarku sampai kini.

Adik-adik tercinta yang tak henti juga untuk selalu membantu dan memberikan dorongan dari awal perkuliahan hingga akhir sampai tugas akhir ini tuntas.

Rekan-rekan seperjuangan di Lembaga Kemahasiswaan, baik dari himpunan mahasiswa program studi manajen, dan badan perwakilan mahasiswa universitas, yang selalu memberikan dorongan dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini

Serta Almamater tercinta yang sangat aku banggakan

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Renaldi  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2101110008.P  
Jurusan/Prog Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Kerja, Kemampuan Kerja  
Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Djuanda Sawit Lestari

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan orang lain Kecuali yang tertulis diacu dalam makalah ini dan disebutkan dalam referensi apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan yang berlaku.

Palembang, 2024

Peneliti



Renaldi

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan naskah skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DJUANDA SAWIT LESTARI**

Tulisan ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, dukungan, doa serta dorongan semangat dari semua pihak. Untuk ini penulis sangat berterima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta yang telah memberikan semangat setiap harinya dalam penyelesaian skripsi ini, yang sudi menyemangati saya dalam penyelesaian skripsi ini sehingga terselesainya skripsi ini dengan baik, semoga penulis jadi kebanggan keluarga.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Efrizal AE,M.S, Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, AE., M.Si. Ak.CA.CSRS, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Tridianti Palembang.
6. Ibu Lusia Nargis, S.E,. M.Si., Selaku Dosen Pembimbing I telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.

7. Bapak Herman Efrizal, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
8. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang sudah memberikan bantuan.
9. Terimakasih untuk teman baik yang selalu mendukung dan menginspirasi dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan ini untuk tetap semangat dan terus berkarya.
10. Sahabat serta rekan seperjuangan dalam mengerjakan tugas akhir yang selalu bersama-sama dan selalu memberikan dukungan.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Palembang, September 2024

Peneliti

Renaldi

## **ABSTRAK**

Renaldi, Pengaruh Komunikasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djuanda Sawit Lestari  
Ibu Lusia Nargis SE,.M.Si dan Bapak Herman Efrizal, SE.MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Komunikasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djuanda Sawit Lestari. Data yang digunakan adalah data primer dengan survei terhadap responden dan menggunakan skala likert. Sampel yang digunakan adalah rumus slovin dengan pengambilan sampel berjumlah 72 responden dari populasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Djuanda Sawit Lestari, (2) variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Djuanda Sawit Lestari (3) variabel Stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Djuanda Sawit Lestari Palembang variabel, komunikasi kerja, Kemampuan Kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Djuanda Sawit Lestari.

**Kata Kunci: Pengaruh Komunikasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djuanda Sawit Lestari**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Renaldi atau akrab disapa Aldi, lahir di Lubuk Pandan, 23 Juli 1999. Penulis merupakan anak bungsu dari bapak Bachtiar H Nuri dan ibu Asnaini.

Menempuh pendidikan di SDN 202 Lubuk Pandan, SMPN Lubuk Pandan, SMA Negeri 3 Lubuk Pandan , dan melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti jurusan Manajemen

Dengan ketekunan dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini.

Semoga dengan penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “**Pengaruh Komunikasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djuanda Sawit Lestari**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 pengertian Kinerja Karyawan .....	8
2.1.2 Unsur-Unsur Kinerja Karyawan .....	10
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	11
2.1.3 Karakteristik Kinerja .....	12
2.1.4 Aspek-Aspek Yang Dapat Meningkatkan Kinerja .....	12
2.1.5 Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan .....	13

2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2.2 Pengertian Komunikasi .....	14
2.2.1 Jenis-jenis Komunikasi .....	16
2.2.2 Indikator Komunikasi .....	19
2.3 Pengertian Kemampuan Kerja.....	19
2.3.1 Faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja.....	20
2.3.2 Pentingnya kemampuan kerja.....	21
2.3.3 Indikator kemampuan kerja .....	21
2.4 Pengertian Stress Kerja .....	22
2.4.1 Jenis-Jenis Stres Kerja .....	23
2.4.2 Gejala-Gejala Stres Kerja .....	24
2.4.3 Sumber-Sumber Stres Kerja .....	26
2.4.5 Dampak Stres Kerja.....	27
2.4.6 Langkah-Langkah Menghadapi Stres Kerja .....	28
2.4.7 Indikator Stres Kerja.....	29
2.5 Penelitian Terdahulu.....	33
2.6 Kerangka Berpikir .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu penelitian.....	37
3.1.1 Tempat Penelitian .....	37
3.2.1 Waktu Penelitian.....	37
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.2.1 Sumber Data .....	38
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.3 Populasi dan Sampel .....	39

3.3.2 Sampel dan Sampling .....	40
3.4 Rancangan Penelitian .....	40
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	42
3.5.1 Variabel Penelitian.....	42
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	43
3.6 Instrumen Penelitian.....	45
3.6.1 Uji Validitas.....	46
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	46
3.7 Teknis Analisis Data .....	47
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi ( r).....	48
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	49
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
3.7.5 Uji Hipotesis .....	50

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	53
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	53
4.1.2 Visi.....	54
4.1.3 Misi.....	54
4.1.4 Struktur Organisasi .....	55
4.1.5 Uraian Tugas Organisasi.....	56
4.1.6 Deskripsi Responden .....	57
4.2 Uji Instrumen.....	60
4.2.1 Uji Validitas.....	60
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	62

4.3 Teknik Analisis Data .....	63
4.3.1 uji Asumsi Klasik .....	63
4.4 Metode Penelitian.....	66
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	66
4.4.2 Analisis Koefisien Korelasi ( r).....	68
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	68
4.5 Uji Hipotesis Penelitian.....	69
4.5.1 Uji-F.....	69
4.5.2 Uji-T .....	70
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu .....	33
Tabel 3.1 Kegiatan penelitian .....	37
Tabel 3.2 variabel penelitian dan definisi operasional variabel .....	41
Tabel 3.3 Skala Likert.....	44
Tabel 3.4 intersepsi koefisien korelasi nilai r .....	47

## DAFTAR GAMBAR

	<b>halaman</b>
Gambar 2.1 Gambar Kerangka Berpikir .....	35

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Setiap organisasi menginginkan kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama untuk memaksimalkan keuntungan bagi perusahaan. Sehingga perusahaan harus membanguun, menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap profitabilitas

perusahaan. Kinerja pada karyawan dapat menurun jika terjadi beban kerja yang tinggi dan kurang komunikasi sehingga menimbulkan stres kerja. Maka dari itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa.

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2022:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan” Organisasi perlu memperhatikan beberapa hal seperti lingkungan kerja, stres kerja dan komunikasi internal. Pada umumnya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain lingkungan kerja, stres kerja dan komunikasi internal.

Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta karyawan lainnya, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan. Pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan, dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif (Lawasi & Triatmanto, 2017: 50).

Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud

Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja, dia akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya. Menurut Thoha (2011:124) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk perusahaan. Stress kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2018:300) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Asih (2018:4) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

PT. Djuanda Sawit Lestari berlokasi di Kecamatan Muara Kelingi, Muara Lakitan dan Megang Sakti, Kabupaten Musi Rawas Provinsi Sumatera Selatan. Pada dasarnya PT. Djuanda Sawit Lestari telah memiliki dokumen Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) dan telah disetujui berdasarkan Surat Persetujuan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 29/ANDAL/RKLRPL/BA/VIII/1998 tertanggal 04 Agustus 1998 yakni dengan luas kebun 10.000 Ha (dengan luas pencadangan 14.000 Ha, sesuai SK Gubernur Sumatera Selatan Nomor 223/SK-

1/1992) dan kapasitas Pabrik Kelapa Sawit (PKS) 60 ton TBS/jam. Seiring dengan perkembangannya, PT. Djuanda Sawit Lestari telah melakukan penambahan luasan areal kebun menjadi 14.662,77 Ha. Berdasarkan luas total tersebut terdapat luas kebun yang belum dikaji dalam AMDAL 1998 atau luasnya di luar izin lokasi Nomor 223/SK1/1998 yakni seluas  $\pm$  3.828,65 Ha (Total luas areal ini sudah termasuk di dalam Izin Lokasi Nomor 06/SK-IL/MURA/1995 dan Izin Lokasi Nomor 05/SKIL/MURA/1996).

Dari riset awal dilapangan terdapat beberapa masalah untuk mencapai tujuan utama di perusahaan, dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Djuanda Sawit Lestari dalam melaksanakan atau untuk mencapai tujuannya permasalahan kerjaan masih ada karyawan yang mengalami stres kerja di tempat kerja hal ini disebabkan kurangnya komunikasi di lingkungan kerja maupun diri sendiri baik sesama karyawan maupun sama atasan sehingga berpengaruh kepada kemampuan kerja dari karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti menemukan beberapa permasalahan. Salah satu permasalahannya adalah Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kurangnya kemampuan kerja terlihat dari beberapa karyawan yang masih kurang memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidang pekerjaannya dan kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, masih terdapat beberapa karyawan perusahaan yang kurang menguasai penggunaan komputer dan kurangnya inisiatif dalam bekerja dan masih ada karyawan yang mengalami stres kerja akibat beban kerja yang tinggi karena banyaknya beban kerja yang tidak dapat diselesai

dalam satu hari sehingga menyebabkan pekerjaan tersebut lama-lama menumpuk yang menjadikan karyawan mengalami stres kerja dan bisa mempengaruhi kinerja.

Masih ada karyawan yang kurang bersemangat untuk bekerja karena kurang komunikasi dari perusahaan maupun komunikasi antar karyawan. Adanya karyawan yang stres kerja dan kurang semangat dalam melakukan pekerjaan mengakibatkan kinerja menurun, sehingga keterlambatan dalam melakukan tugas kerja yang sudah memiliki tenggang waktu yang ditentukan.

Kurangnya komunikasi tidak hanya menimbulkan masalah namun akan berdampak pada konflik. Seperti halnya yang terjadi pada karyawan PT. Djuanda Sawit Lestari hampir setiap paginya para karyawan terlibat perselisihan karena masalah pekerjaan, tidak hanya saat bekerja mereka juga sering terlihat tidak berkomunikasi dengan baik antara karyawan saat tidak jam kerja. Perselisihan ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan dan tanggungjawab akan pekerjaan.

Dalam jangka panjang komunikasi yang terjalin kurang baik ini bisa menimbulkan banyak kerugian diantara karyawan, selain menurunnya kerja sama juga akan menimbulkan konflik diantara mereka, baik konflik kecil maupun konflik besar yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja karena kurang komunikasi sehingga karyawan mengalami penurunan kinerja. Dan di temukan juga dalam perusahaan rendahnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dapat diambil sebagai penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djuanda Sawir Lestari ”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah formulasi atau penyajian masalah yang akan diteliti dalam suatu penelitian atau studi. Rumusan masalah merupakan bagian penting dari suatu penelitian karena membantu menentukan arah penelitian, serta membantu memperjelas tujuan dan sasaran dari penelitian tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Djuanda Sawit Lestari?
2. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Djuanda Sawit Lestari?
3. Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Djuanda Sawit Lestari?
4. Apakah komunikasi kerja, kemampuan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Djuanda Sawit Lestari?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian dasar ialah suatu penelitian yang mempunyai alasan intelektual bertujuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, yaitu suatu alasan yang berdasarkan atas keinginan untuk mengetahui semata-mata yang tidak langsung mempunyai kegunaan praktis misalnya penyelidikan tentang ruang angkasa, penyelidikan terhadap bulan dan lain sebagainya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Djuanda Sawit Lestari
2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Djuanda Sawit Lestari
3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Djuanda Sawit Lestari
4. Pengaruh secara simultan komunikasi kerja, kemampuan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Djuanda Sawit Lestari

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah untuk menyelidiki keadaan dari, alasan untuk, dan konsekuensi terhadap suatu set keadaan khusus.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Peneliti

penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai MSDM khususnya kemampuan kerja, komunikasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Djuanda Sawit Lestari

2. Perusahaan,

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan MSDM khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3. Akademisi,

Sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang dengan menambah evaluasi sehingga peneliti lainnya lebih sempurna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Asih, G.Y., dkk. (2018). *Stres kerja*. Semarang : Semarang University Press
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191.
- Donni Priansa. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Efriansyah, S. 2024. *Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Pt indomarco* fakultas ekonomi dan bisnis universitas tridinanti. Palembang
- Gibson et al., 2012, *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim,F,&Hazmanan K. 2016. *Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109)*. 1–23.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Hermawan, Agus. 2012. *Komunikasi Pemasaran*, Jakarta: Erlangga
- Lawasi, Silviani, E &Triatmanto.,B. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas Merdeka Malang, 5(1)
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY PRESS.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2012), *”Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bandung : Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.
- Mikial, Msy.,dkk.,2024. *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*, Palembang : Universitas Tridinanti
- Nanulaitta, D.T. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon*. Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS) Vol. 5, No. 2.
- Nela Pima Rahmawanti dll, 2014. *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara), Jurnal Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2014 h. 1
- Rialmi, zachkharia. 2021. *Manajemen konflik dan stress*. Bandung: cv. Widina media utama
- Robbins dan Judge, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat Sopiah, 2008, Prilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Saranani, f. Setiawan, m, dan asraf. 2022. *Stress kerja*. Bandung: cv media sains indonesia
- Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, Moses Partogi. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama Cabang Medan*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- Simbolon, Susiana. 2021. *Pengaruh Kerjasama Tim (Team Work) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy*. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan
- Srimiatun dan Triana Prihatinta, 2017. *pengaruh komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan politeknik negeri madiun,*

Jurnal Mediun: Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri  
Madiun h. 19

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :  
Alphabet.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.  
Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit  
Alfabeta,Bandung

Thoha, Miftah. 2011. *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*.  
Rajawali Press. Jakarta.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada  
Jakarta-14240

Zulmi 2019. *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap kKinerja Karyawan  
pada PT Kelian Mitra Karya ( Pergudangan Platinum) Pekan Baru*.  
Program Studi Manajemen, Universitas Islam Riau