

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

**Hartanti Nugrahaningsih<sup>1</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Ibn Khaldun Bogor<sup>1</sup>  
hartantinugrahaningsih151@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel pemoderasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik Partial Least Square (PLS-SEM) dan dibantu dengan software SmartPLS 3.0. Peneliti memilih teknik sensus dalam teknik pengambilan sampel yaitu karyawan di sebuah perusahaan di Jakarta sebagai sampel dalam penelitian ini untuk menguji efek moderasi dan pengaruh langsung dari variabel-variabel terkait. Metode penentuan jumlah kelayakan responden menggunakan metode Hair yang menyatakan bahwa responden boleh 5 sampai 10 kali jumlah indikator variabel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja mampu memoderasi komunikasi terhadap kinerja dan stres kerja mampu memoderasi kerja tim terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Komunikasi, Kerjasama, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of communication and teamwork on employee performance with work stress as a moderating variable. The research method used in this research is quantitative with the Partial Least Square technique (PLS-SEM) and assisted with SmartPLS 3.0 software. The researcher chose the census technique in the sampling technique, namely employees at a company in Jakarta as the sample in this study to test the moderating effect and direct influence of the related variables. The method of determining the number of eligibility respondents uses the Hair method which states that respondents may be 5 to 10 times the number of research variable indicators. The results of this study indicate that there is an effect of communication on employee performance, teamwork has an effect on employee performance, and work stress has an effect on employee performance, work stress can moderate communication on performance and work stress can moderate teamwork on employee performance.*

**Keywords :** Communication, Cooperation, Work Stress, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha pada era ini sangat ketat, perekonomian sangat menuntut dunia usaha sebagai salah satu peran atau pelaku ekonomi untuk siap menghadapi persaingan yang ketat antar pengusaha di Indonesia dan luar negeri. Untuk dapat bertahan atau bersaing dalam menjaga keberlangsungan ebisnis, maka sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dan di dalam perusahaan tentunya memiliki banyak faktor guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perusahaan adalah kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Manusia adalah keterlibatan yang dapat menjadi faktor penentu keberhasilan pencapaian suatu perusahaan/organisasi. Salah satu faktor SDM yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah kinerja karyawan yang kompak, kerjasama tim dan saling berkontribusi terhadap job description agar tidak terjadi stress kerja dalam melakukan suatu pekerjaan dan menjalin komunikasi yang baik antar divisi agar tercapai visi dan misi perusahaan.

Begitu pula halnya PT. INDOKIN yang bergerak dibidang jasa custom clearance and freight forwarding yang merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa pengangkutan barang seraca menyeluruh. Fungsi dari freight forwarding adalah berperan sebagai Pelayaran, EMKL, Jasa Kepabeanan, dan juga bisa sebagai pengiriman *door to door*. Freight forwarding juga dikenal dengan istilah Usaha Jasa Pengurusan Transprotasi. Kegiatannya berkaitan erat dengan pelaksanaan penerimaan dan pengiriman barang melalui transportasi laut, udara, dan juga darat. Dismaping itu PT. INDOKIN juga bergerak dibidang jasa jasa custom clearance yang merupakan jasa administrasi pengiriman dan atau pengeluaran barang ke / dari Pelabuhan muat / Bongkar yang berhubungan dengan Kepabeanan dan administrasi pemerintahan. Dimana tentunya perusahaan tersebut juga membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan terlatih, untuk itu perlu diketahui kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan merupakan unsur terpenting dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan atau target perusahaan (Steven & Prasetyo, 2020). Perusahaan tidak pernah luput dari bantuan sumber daya manusia, salah satunya untuk memiliki kinerja karyawan yang baik dan berkualitas, maka harus menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan satu dengan karyawan lainnya guna mencapai suatu target perusahaan.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk menceritakan, mengubah sikap, pendapat atau tingkah laku baik secara langsung lisan maupun tidak langsung melalui media. Dalam komunikasi ini membutuhkan hubungan timbal balik antara penyampaian pesan dan penerima yaitu komunikator dan komunikan (Hasbullah, dkk: 2018). Komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Komunikasi memiliki tujuan menyampaikan pesan dari sumber untuk disampaikan kembali kepada penerima (Putri & Sariyathi, 2017). Komunikasi dalam perusahaan memiliki arti yang sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah untuk menyampaikan pesan-pesan penting yang berhubungan dengan pekerjaan. Komunikasi dalam

perusahaan atau organisasi harus dilakukan dari berbagai sisi, yaitu komunikasi antara atasan dengan bawahan dan karyawan satu dengan karyawan lainnya (Wandi et al., 2019). Selain komunikasi yang baik, perusahaan juga membutuhkan kekompakan tim untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang maksimal. Maka kerjasama tim sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik.

Teamwork adalah kinerja yang dicapai oleh sekelompok orang mendapatkan hasil yang lebih baik dari hasil masing-masing individu dalam organisasi atau perusahaan. Kerja sama tim merupakan hal yang harus diperhatikan demi peningkatan kinerja karyawan, karena dalam kerja sama tim akan menjadi wadah atau wadah bagi karyawan atau pimpinan untuk bertukar pikiran atau jalan keluar dari suatu masalah atau penyelesaian pekerjaan. (Simatupang, 2019). Kerja sama tim selain untuk mencapai hasil kerja dengan cepat dan dengan hasil yang maksimal, kerja sama tim juga dapat mempererat komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan orang lain sehingga perusahaan dapat memiliki kinerja karyawan yang baik.

Dalam perusahaan terkadang juga terdapat stres kerja yang dialami oleh karyawan dan pimpinan. Dimana stres kerja merupakan beban berlebihan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut mengalami stres kerja (Steven & Prasetio, 2020). Stres kerja akan berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan, tergantung bagaimana karyawan menyikapinya.

Motivasi penelitian ilmiah didasarkan pada pengalaman keadaan peneliti itu sendiri. Yang mana peneliti berharap penelitian ini dapat dipahami dan diterapkan pada perusahaan khususnya pimpinan untuk memperhatikan keadaan karyawan dan sumber daya manusia di perusahaan.

Penelitian ini mengkaji komunikasi dan kerjasama tim tentang pengaruh kinerja karyawan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian dengan konsep ini belum pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain karena konsep ini diambil untuk mengetahui apakah komunikasi dan kerja sama tim serta stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### **Komunikasi**

Komunikasi menurut Marayasa & Faradila (2019) dalam Hutapea & Nuriana (2020:28) Komunikasi didefinisikan sebagai proses pemindahan informasi, berupa gagasan atau komunikasi yang disampaikan oleh satu pihak ke pihak lain. Yang dimaksud dengan transfer informasi adalah melibatkan lebih dari sekedar kata-kata atau bukan percakapan, melainkan dari ekspresi wajah atau ekspresi wajah, nada suara, dan sebagainya. Intinya dalam komunikasi adalah apakah penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain sesuai dengan pesan yang disampaikan dan dapat terintegrasi dengan baik.

### **Kerja Tim**

Kerja tim adalah saran yang baik untuk menyatukan beberapa kemampuan dan mampu menghasilkan solusi inovatif yang membuat hasil kerja tim lebih baik daripada individu. Kerja tim yang aktif akan terwujud jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kurangnya kerjasama tim dalam perusahaan akan membuat kinerja yang dicapai kurang maksimal dan mengakibatkan tertundanya waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Amirullah, 2015).

### **Stres Kerja**

Stres adalah risiko dari setiap tindakan dan lingkungan yang mengakibatkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja adalah kondisi tegang seseorang yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi seorang karyawan menurut (Hasibuan (2013:204) dalam Ahmad et al., (2019)) . Dan menurut Suprihanto et al (2003) dalam Christy & Amalia (2018) menyatakan bahwa dari sudut pandang organisasi manajemen tidak khawatir jika ada karyawan yang mengalami stres kerja ringan, dengan alasan tingkat stres tertentu akan memiliki dampak positif. Karena ini akan mendorong atau memotivasi mereka untuk memberi lebih baik.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut AP Mangkunegara & Octorend (2015) Kinerja digambarkan sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh individu dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Atau seseorang mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing yang telah dipercayakan kepadanya. Seseorang yang berkecimpung dalam organisasi atau disebut juga dengan karyawan memiliki kemampuan kinerja yang cukup dan memiliki kesesuaian kemampuan dengan apa yang dilakukannya dalam pekerjaannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul rasa tanggung jawab dan kemauan dari dalam diri serta pekerja akan giat dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas masing-masing individu serta mengerjakan tugas dengan maksimal. .(Sido et al., 2012).

### **Hipotesis**

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam organisasi, kekuatan organisasi terletak pada sumber daya manusianya, tidak hanya bergantung pada sistem, teknologi dan sumber pendanaan. Jadi, dalam organisasi akan dijalankan suatu pekerjaan, yaitu interaksi antar manusia atau bagian lain sehingga terjadi kerjasama guna mencapai tujuan yang sama. Artinya komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wandu et al., (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H1 : Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

Teamwork adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau sumber daya manusia yang tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, kerjasama tim sangat erat kaitannya dengan hasil yang dicapai atau tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan. Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan bekerjasama dengan rekan kerja, maka tugas atau pekerjaan akan terasa ringan dan cepat selesai atau lebih cepat mencapai target yang diinginkan perusahaan. Kerjasama tim juga akan menimbulkan kedekatan antara karyawan satu dengan yang lainnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Imron & Suhardi (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2 : Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja dapat memberikan efek negatif terhadap kinerja karyawan, yang kemungkinan akan merugikan perusahaan. Karena dikhawatirkan akan mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk, seperti yang dikatakan oleh Christy & Amalia (2018) dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Teja surya (2010) Kondisi stres juga dapat memberikan dampak positif yang disebut dengan eustres, dimana kondisi ini dapat mendorong dan memotivasi seseorang untuk bekerja lebih cepat dan meningkatkan kemampuannya. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. H3 : pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

### **Moderasi Stres Kerja mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.**

Menurut Nurhidayat (2022) Agar kualitas kerja dapat tercapai, setiap karyawan harus memiliki komunikasi kerja yang baik. Komunikasi merupakan kunci pemahaman yang dapat menghubungkan karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan itu sendiri. Tanpa komunikasi yang baik, karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi tidak baik apabila beban kerja terlalu berat, konflik kerja, lingkungan kerja yang tidak sehat, kualitas pengawasan kerja yang rendah, wewenang kerja terkait tanggung jawab yang tidak memadai, perbedaan nilai antara pegawai dan pegawai. pemimpin yang frustrasi di tempat kerja.

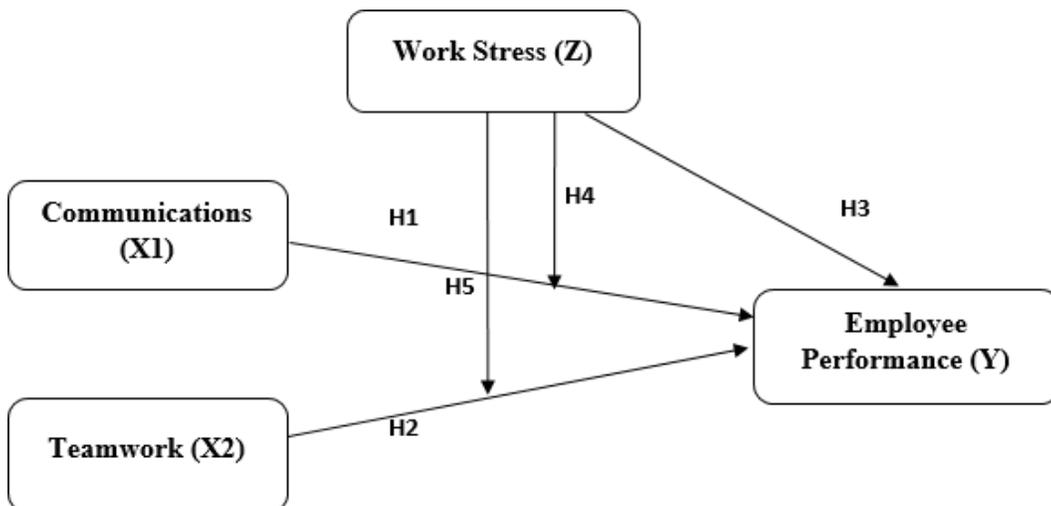
H4 : Moderasi stres kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

### **Moderasi stres kerja dapat memperkuat atau memperlemah efek kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.**

Menurut Princess (2013) Teamwork sangat diperlukan dalam meningkatkan efisiensi kerja baik di lingkungan perusahaan, swasta maupun pemerintah. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antara satu divisi dengan divisi lainnya, maka kinerja yang dihasilkan akan kurang memuaskan dan tidak efisien (on time). Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja

guna mencapai tujuan organisasi. Teamwork adalah kegiatan yang mengidentifikasi berbagai masalah, berdiskusi, mencari solusi dan meningkatkan cara memecahkan masalah yang dihadapi. Permasalahan yang sering terjadi dalam kerjasama tim yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kurangnya interaksi dalam kelompok, perbedaan pendapat, kurangnya kekompakan antar anggota kelompok dapat disebabkan oleh berbagai hal. Stres kerja yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan itu sendiri muncul berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu kinerjanya sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Stres kerja akan memberikan reaksi yang berbeda pada setiap orang tergantung bagaimana kemampuan orang tersebut dalam mengendalikan dirinya.

H5: Moderasi stres kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

## **MODEL PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif digunakan oleh para peneliti dalam penelitian dimana metode ini cocok digunakan pada populasi yang besar dengan variabel yang terbatas. Ini melibatkan pemanfaatan dan analisis data numerik menggunakan teknik statistik untuk menjawab pertanyaan pertanyaan spesifik seperti bagaimana, siapa, berapa banyak, kapan dan di mana (Apuke & Program, 2017).

Penelitian ini merupakan penelitian kausal karena pengaruh kausal antar variabel dalam model penelitian yaitu analisis pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Jakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian random sampling. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling karena psampling dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan metode

penelitian survei dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara kepada karyawan di perusahaan swasta, baik karyawan tetap, karyawan kontrak termasuk pimpinan perusahaan itu sendiri.

### **Desain Penelitian**

Penelitian kuantitatif ini menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0 dalam pengolahan data dengan menggunakan Partial Least Square (PLS-SEM). Responden dalam penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja di perusahaan baik karyawan tetap, karyawan kontrak maupun pimpinan perusahaan sebagai obyek penelitian (sampel penelitian).

### **Tahapan atau Prosedur Penelitian**

Penelitian ini diawali dengan survey untuk mendapatkan data dan permasalahan yang diangkat oleh peneliti atau yang dikenal dengan identifikasi masalah penelitian, kemudian dilakukan penelitian studi pustaka terkait dengan permasalahan dan variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Setelah itu, kerangka konseptual untuk penelitian yang terkait dengan masalah yang diteliti dikembangkan. Setelah itu identifikasi variabel, definisi, hipotesis dan pertanyaan, pengembangan desain penelitian, teknik pengambilan sampel, pengumpulan dan pengolahan data terkait atau kuantifikasi data dan analisis data, hingga menghasilkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian.

### **Populasi, Sampel, Sumber Data**

Populasi penelitian ini saya dapatkan sebanyak 214 responden dari karyawan yang bekerja di perusahaan, baik karyawan tetap, kontrak maupun pimpinan perusahaan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik random sampling dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder.

### **Operasional Variabel**

Menurut Sutrisno et al., (2016) Kinerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari cara kerjanya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila pegawai memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Sedangkan menurut Mangkunegara & Octorend (2015) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya. Indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) dalam Dewi (2019) ada 5 yaitu: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah metode pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pemberi dan penerima informasi untuk mengubah perilaku (Arni (2016:4) dalam Daulay (2020)). Menurut Sutardji (2016:10-11) dalam Daulay (2020) Indikator komunikasi ada 5 yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh terhadap sikap, hubungan yang lebih baik, tindakan.

### **Kerja tim**

Kerja tim adalah kekuatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dan diinginkan. Kerja tim akan menyatukan ide-ide yang akan membawa kesuksesan (Kusuma & Sutanto 2018). Kerja tim adalah sekelompok orang yang memiliki keterampilan berbeda dan terkoordinasi untuk saling berkontribusi atau saling membantu dalam suatu pekerjaan dengan pemimpinnya. Ada saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikator kerja tim menurut West (2008:97) dalam Handayani Siregar (2019) ada 4 yaitu: tanggung jawab, gotong royong, mobilisasi kemampuan maksimal.

### **Stres Kerja**

Menurut (Christy & Amalia, 2017) dalam penelitiannya menyatakan pengertian stres kerja adalah ketidakseimbangan karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik unsur-unsur pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua pekerjaan. Indikator stres kerja menurut Robbins (2006) dalam Christy & Amalia (2018) ada 5 yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form atau kuesioner dan wawancara dengan karyawan tetap, karyawan kontrak, atau pimpinan perusahaan di Jakarta.

### **Instrumen Penelitian dan Analisis Data**

Peneliti memilih menggunakan teknik analisis data dengan Partial Least Square (PLS-SEM), meliputi uji validitas dan reliabilitas dengan mengevaluasi Goodness-of-fit Outer Model dan juga menambahkan statistik deskriptif.

### **Analisis Deskriptif**

Analisis ini mendeskripsikan dan mendeskripsikan objek sasaran yang diteliti dari data sampel atau populasi sederhana tanpa melewati kesimpulan yang berlaku secara umum (Simbolon & Priyonggo, 2022). Analisis deskriptif dalam penelitian ini berupa gambaran permasalahan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diangkat oleh peneliti yaitu karakteristik karyawan pada perusahaan di Jakarta yang meliputi masa kerja, pendidikan terakhir, jenis kelamin, umur.

### **Analisis Kuantitatif menggunakan Partial Least Square**

PLS-SEM dipilih oleh peneliti sebagai analisis data yang digunakan dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Menurut (Hair et al., 2017) PLS merupakan metode analisis yang tidak didasarkan pada banyak asumsi. PLS digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Ada 5 tahapan analisis PLS, yaitu menurut Hair et al., (2017) adalah model yang dikonseptualisasikan, metode analisis yang ditentukan, metode resampling yang ditentukan, diagram jalur yang dijelaskan serta model evaluasi.

### **Uji Model Luar Ruang**

#### **a. Uji validitas**

Uji validitas perlu dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah konstruk tersebut layak untuk dilanjutkan dalam penelitian atau tidak. Ada tiga macam evaluasi yang dilakukan yaitu Convergent and Discriminant Validity dan Membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Pengukuran uji reliabilitas digunakan dengan cronbach alpha dan reliabilitas komposit. Untuk memenuhi standar uji reliabilitas, nilai Cronbach alpha dan composite reliability untuk seluruh konstruk berada di atas 0,7 (Hair et al., 2017).

### **Uji Inner Model atau Model Struktural**

Pengujian model struktural atau inner model digunakan untuk melihat hubungan satu konstruk dengan konstruk lainnya, nilai R-square dan nilai signifikansi dari model penelitian yang dilakukan (Hair et al., 2017).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Statistik Deskriptif**

Responden yang digunakan sebanyak 214 responden, dengan menggunakan simple random sampling dengan metode Hair minimal 5 sampai 10x jumlah indikator. Hasil data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan menggunakan google form dan wawancara. Kuesioner dalam penelitian ini berisi item-item pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian, kuesioner juga berisi data pribadi responden yang terdiri dari: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pegawai, dan lama bekerja responden. Data yang dikumpulkan dari responden disajikan sebagai berikut:

**Table 1.**  
**Characteristics of Respondents**

| <b>No.</b> | <b>Karakteristik</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Prosentase (100%)</b> |
|------------|----------------------|---------------|--------------------------|
| 1          | <b>Jenis Kelamin</b> |               |                          |
|            | 1. Men               | 113           | 52.8                     |
|            | 2. Woman             | 101           | 47.2                     |
|            | <b>Jumlah</b>        | <b>241</b>    | <b>100</b>               |

|               |                           |            |            |
|---------------|---------------------------|------------|------------|
| 2             | <b>Umur</b>               |            |            |
|               | 1. < 25 tahun             | 94         | 44         |
|               | 2. 25 – 30 tahun          | 78         | 36.4       |
|               | 3. 31 - 40 tahun          | 29         | 13.6       |
|               | 4. > 40 tahun             | 13         | 6          |
| <b>Jumlah</b> |                           | <b>214</b> | <b>100</b> |
| 3             | <b>Tingkat Pendidikan</b> |            |            |
|               | 1. SMA                    | 127        | 59.3       |
|               | 2. D3                     | 41         | 19.2       |
|               | 3. S1                     | 45         | 21         |
|               | 4. S2                     | 1          | 0.5        |
| <b>Jumlah</b> |                           | <b>214</b> | <b>100</b> |
| 4             | <b>Status Karyawan</b>    |            |            |
|               | 1. Karyawan Kontrak       | 105        | 49.1       |
|               | 2. Karyawan Tetap         | 83         | 38.8       |
|               | 3. Karyawan Harian        | 26         | 12.1       |
| <b>Jumlah</b> |                           | <b>214</b> | <b>100</b> |
| 5             | <b>Pengalaman Kerja</b>   |            |            |
|               | 1. < 3 tahun              | 118        | 55         |
|               | 2. 3 - 6 tahun            | 57         | 26.6       |
|               | 3. 7 - 10 tahun           | 18         | 8.4        |
|               | 4. > 10 tahun             | 21         | 9.8        |
| <b>Jumlah</b> |                           | <b>214</b> | <b>100</b> |

Sumber : Data yang diolah, 2022

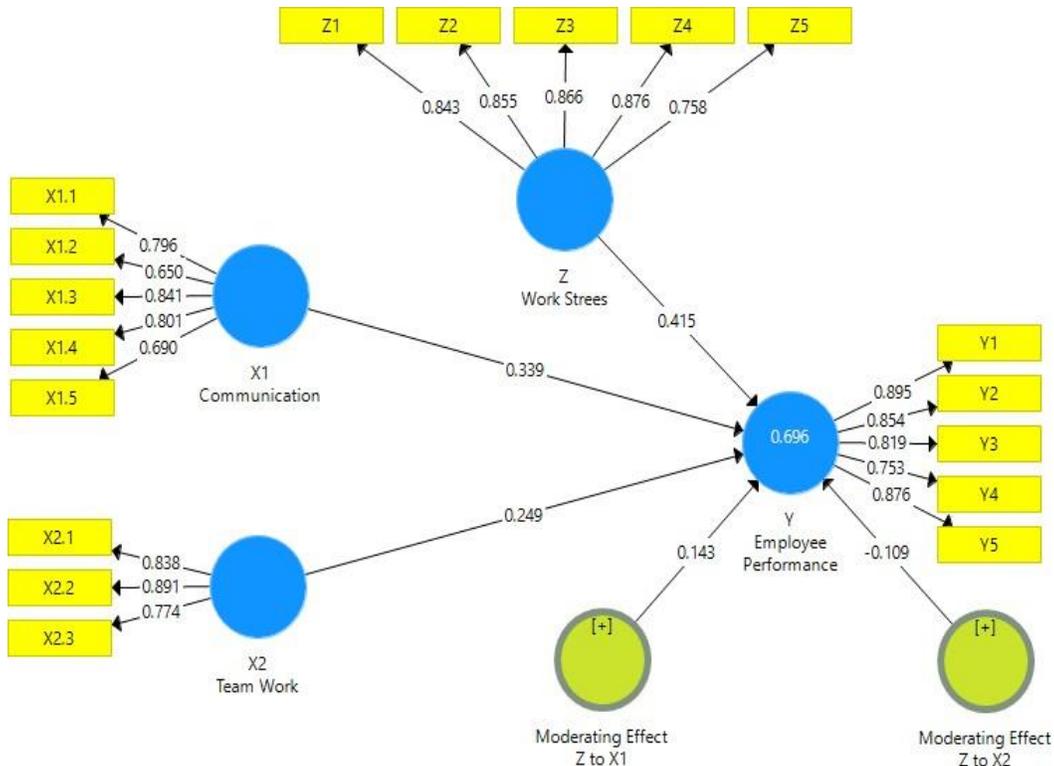
Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa gambaran responden ditinjau dari masa kerja sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun yaitu sebanyak 118 orang (55%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan pengalaman kerja masih sangat minim.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas Pengukuran (Outer) Model

Model luar adalah hubungan antara indikator dan konstruknya. Evaluasi atau pengujian awal model pengukuran bersifat reflektif yaitu dengan validitas konvergen. Validitas konvergen evaluasi dimulai dengan melihat reliabilitas item (indikator validitas) yang ditunjukkan dengan nilai loading factor. Nilai loading faktor kurang dari 0,5 akan dihilangkan dalam model dan jika nilai loading faktor lebih dari 0,5 maka validitasnya baik. Untuk penelitian pada tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup. Uji signifikansi factor loading dapat

dilakukan dengan statistik t atau nilai p, jika nilai t statistik > 1,96 dan nilai p < 0,05 maka validitasnya signifikan.



**Gambar 1**  
*Construct Reliability and Validity*

Untuk mengukur keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas instrumen dapat dibuktikan dengan beberapa bukti. Bukti-bukti tersebut meliputi isi, atau dikenal dengan validitas isi atau validitas isi, secara konstruktif atau dikenal dengan validitas konstruk, dan kriteria, atau dikenal dengan validitas kriteria.(Yusup, 2018). Dari gambar outer loading uji validitas responden pada penelitian ini sesuai dengan kriteria yang ada dan dinyatakan valid.

**Tes kepercayaan**

Sugiyono (2013) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan pada model luar:

- a. Keandalan Komposit. Data yang memiliki reliabilitas komposit > 0,7 memiliki reliabilitas yang tinggi.
- b. Cronbach Alfa. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai yang diharapkan > 0,7 untuk semua konstruksi.

c. Varians Rata-Rata Diekstrak (AVE). Nilai AVE yang diharapkan > 0,5.

Berdasarkan hasil pengolahan data responden dan hasil outer loader image, responden dari penelitian ini reliabel dan menjawab pertanyaan kuesioner secara konsisten dan akurasi data dari responden layak untuk diuji dalam pengujian hipotesis ini. model moderasi.

### Model Pengujian Struktural (Inner)

Analisis inner model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun kokoh dan akurat. Penilaian inner model dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain:

### Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R2) yang berhubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat (Saputri, 2016). Dalam analisis regresi, koefisien determinasi biasanya digunakan sebagai dasar untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:  $KD = R^2 \times 100\%$ . Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Dari nilai koefisien yang diperoleh dari pengolahan data penelitian ini diperoleh R2 sebesar 0,696.

Dari nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,696, nilai ini berarti bahwa komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 0,696 atau 69,6% sedangkan sisanya 0,304 atau 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis ini meliputi nilai signifikansi dari masing-masing koefisien jalur yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan antar konstruk. Pengujian model struktural digunakan untuk menguji hipotesis antar variabel penelitian dapat dilihat dari nilai P dan T statistik. Jika nilai T statistic > 1,96 maka pengaruhnya signifikan atau jika nilai  $P < 0,05$  maka pengaruhnya signifikan (Angelini, 2018).

**Table 3**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

| Information                                | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviation | T Statistics | P Value |
|--|-----------------|-------------|--------------------|--------------|---------|
| X1 Communication -> Y Employee Performance | 0.339           | 0.340       | 0.053              | 6.411        | 0.000   |
| X2 Teamwork -> Y Employee Performance      | 0.249           | 0.250       | 0.047              | 5,271        | 0.000   |
| Z Work Stress -> Y Employee Performance    | 0.415           | 0.012       | 0.059              | 7.063        | 0.000   |

|   |        |        |       |       |       |
|---|--------|--------|-------|-------|-------|
| Z moderation over X1 -<br>> Employee<br>Performance | 0.143  | 0.140  | 0.040 | 3,600 | 0.000 |
| Moderate Z over X2 -><br>Employee Performance       | -0.109 | -0.104 | 0.045 | 2.411 | 0.016 |

Hasil olahan data dengan PLS (2022)

**Table 4**  
**Model Hasil Pengujian Hipotesis**

| Information                                | Moderating<br>Effect Z to<br>X1 | Moderating<br>Effect Z to<br>X2 | X1_Comm<br>municatio<br>n | X2_Team<br>Work | Y_Employee<br>Performance | Z_Wor<br>k Stress |
|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|-------------------|
| X1.1                                       |                                 |                                 | -1,000                    |                 |                           |                   |
| X1.2                                       |                                 |                                 | -1,000                    |                 |                           |                   |
| X1.3                                       |                                 |                                 | -1,000                    |                 |                           |                   |
| X1.4                                       |                                 |                                 | -1,000                    |                 |                           |                   |
| X1.5                                       |                                 |                                 | -1,000                    |                 |                           |                   |
| X1_Comm<br>unication<br>* Z_Work<br>Stress | -1,000                          |                                 |                           |                 |                           |                   |
| X2.1                                       |                                 |                                 |                           | -1,000          |                           |                   |
| X2.2                                       |                                 |                                 |                           | -1,000          |                           |                   |
| X2.3                                       |                                 |                                 |                           | -1,000          |                           |                   |
| X2_Team<br>Work *<br>Z_Work<br>Stress      |                                 | -1,000                          |                           |                 |                           |                   |
| X2.3                                       |                                 |                                 |                           | -1,000          |                           |                   |
| Y1   |                                 |                                 |                           |                 | -1,000                    |                   |
| Y2   |                                 |                                 |                           |                 | -1,000                    |                   |
| Y3   |                                 |                                 |                           |                 | -1,000                    |                   |
| Y4   |                                 |                                 |                           |                 | -1,000                    |                   |
| Y5   |                                 |                                 |                           |                 | -1,000                    |                   |
| Z1   |                                 |                                 |                           |                 |                           | -1,000            |
| Z2   |                                 |                                 |                           |                 |                           | -1,000            |
| Z3   |                                 |                                 |                           |                 |                           | -1,000            |
| Z4   |                                 |                                 |                           |                 |                           | -1,000            |
| Z5   |                                 |                                 |                           |                 |                           | -1,000            |

Sumber : Hasil olahan data dengan PLS (2022)

Dari tabel 3 dan 4 di atas berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan, diketahui kelima hipotesis

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan terikat. Berikut adalah analisis terkait pengaruh antar variabel menurut hipotesis yang diajukan:

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil koefisien jalur berdasarkan nilai T-Statistics menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi sebesar 6,411. Sehingga dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astariyani (2015) dalam LDP Putri & Sariyathi (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi di perusahaan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis 1 diterima.

### **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua diperoleh nilai koefisien parameter sebesar 5,271 yang berarti kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taroreh (2014) dalam LDP Putri & Sariyathi (2017) yang menyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh tim lebih baik daripada kinerja individu dalam perusahaan atau organisasi dan penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa hasil koefisien jalur berdasarkan nilai T-Statistics yang positif, sehingga dinyatakan bahwa perubahan perilaku konsumen berpengaruh positif atau signifikan. Keputusan Pembelian Toonline dengan T-Statistics nilai 7.063. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hipotesis tiga diterima.

### **Moderasi stres kerja dapat memperkuat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis keempat diketahui hasil koefisien jalur berdasarkan nilai T-Statistik positif, sehingga dinyatakan bahwa moderasi stres kerja mampu memperkuat komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistik sebesar 3,600.

Hipotesis 4 diterima

### **Moderasi stres kerja dapat memperkuat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk moderasi perubahan perilaku konsumen yang mampu memperkuat pengaruh digital marketing terhadap keputusan pembelian online adalah sebesar 0,016 ditambah nilai T-Statistics yang positif, sehingga bahwa hipotesis kelima diterima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 214 responden yang merupakan karyawan sebuah perusahaan swasta di Jakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik guna mencapai suatu tujuan atau target perusahaan. Adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan satu sama lain akan berdampak pada kinerja karyawan dalam melakukan job description-nya di dalam perusahaan.
2. Kerja tim mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana didalam perusahaan juga membutuhkan tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil yang maksimal. Peran teamwork terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam perusahaan guna membantu dan menyelesaikan setiap masalah dan tugas dalam tim, sehingga kinerja karyawan menghasilkan yang terbaik. Selain dapat menghasilkan kinerja terbaik, kerjasama tim juga dapat mempererat hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dan antara pimpinan dengan karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang terjadi pada diri seseorang bergantung pada bagaimana seseorang mengatasi stres kerja tersebut. Bahkan terkadang seseorang menganggap stres kerja karena tekanan kerja merupakan tantangan baru dalam lingkup pekerjaan dan menjadi acuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan tantangan pekerjaan dari perusahaan. Jadi stres kerja dapat berdampak negatif atau positif sesuai dengan cara seseorang menyikapinya.
4. Moderasi stres kerja dapat memperkuat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi karyawan yang merasa stres terhadap pekerjaan dan karyawan tersebut berkomunikasi dalam hal meminta bantuan kepada rekan kerja lainnya akan membantu mengurangi stres kerja yang dialami karyawan.
5. Moderasi stres kerja dapat memperkuat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kondisi stres kerja akibat pekerjaan atau hal lain, seseorang membutuhkan bantuan sehingga seseorang yang mengalami stres kerja akibat beban kerja atau hal lain dapat meminta

bantuan rekan kerja lainnya untuk bekerja sama menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat meringankan pekerjaan atau beban yang menyebabkan seseorang menjadi stress.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran dari peneliti yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan baik bagi pimpinan maupun karyawan.
2. Hasil penelitian ini berkaitan erat dengan sumber daya manusia di dalam perusahaan.
3. Jumlah responden yang diperoleh harus di atas penelitian ini, karena semakin banyak jumlah responden yang diperoleh maka hasil penelitian yang diperoleh akan semakin baik.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mendapatkan lebih banyak lagi jurnal penelitian sebelumnya untuk variabel komunikasi, kerjasama tim dan stres kerja dan juga mendapatkan lebih banyak celah penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, RN (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grup FIF Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Angelini, C. (2018). *Pengujian hipotesis. Dalam Ensiklopedia Bioinformatika dan Biologi Komputasi: ABC Bioinformatika*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809633-8.20356-7>
- Apuke, OD, & Programmes, WT (2017). *Arabian Journal of Business and Management Review ( Kuwait Chapter )*. October. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Christy, NA, & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Christy, NA, & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Daulay, R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Matraman Jakarta Timur). *Bab II Kajian Pustaka 2.1*, 2004, 6–25.
- Dewi, AD (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, 1–23 Juli.
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, VG (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) An Emerging Tool In Business Research*.

- Hasbullah, Hatta, M., and Arifin, Z. (2018). Communication Pattern of Wilayahul Hisbah, Lhokseumawe City in Implementing Amar Makruf Nahi Mungkar. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, Vol. 1, No. 4, 194-205.
- Imron dan Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* ,STIE Pertiba Pangkalpinang, 5(1), 64–83.
- Kusuma, LP, & Sutanto, JE (2018). Peran Teamwork dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/754> Management, S. (2019). 1 +0 292.5(1), 50–65.
- Mangkunegara, AP, & Octorend, TR (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Perusahaan (Studi Kasus di PT. Dada Indonesia)*. 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Marayasa, N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia, *Jurnal Ekonomi Efektif*. 2(1), 110–122.
- Nurhidayat, MA (2022). *Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Kota Tangerang Selatan*. 5(2), 448–456.
- Putri, LDP, & Sariyathi, NK (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Cabang Warung Mina Renon. *E-Journal Manajemen Unud*, 6(6), 3398–3430 .
- Putri, RH (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. ARA Shoes Indonesia). 1–78.
- Robbins, SP dan TAJ (2015). *Perilaku Organisasi* (Pearson (ed.); edisi ke-16).
- Saputri, ME (2016). Pengaruh Perilaku Konsumen Terhadap Pembelian Online Produk Fashion Di Zalora Indonesia. *Jurnal Sositologi*. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2016.15.02.11>
- Simbolon, NL, & Priyonggo, BS (2022). Analysis of the Effects of Self-Efficacy Mediation and Organizational Commitment on the Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance of PT Sarana Lintas Caraka. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI- Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1).
- Steven, HJ, & Prasetyo, AP (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Sains dan Teknologi*, 5(1), 78–88.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 1–12.
- Taurisa, CM, & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja

- Karyawan (Studi Pada PT Sido Muncul Kaligawe Semarang). 19(2), 170–187.  
19(2), 170–187.
- Tejasurya, MA (2010). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pra Pensiun Di Damatex Salatiga.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN: 1098-6596 .
- Yusuf, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*.  
<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>