



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PENGEMBANGAN  
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI (BBPPMPV) BISNIS  
DAN PARIWISATA DI DEPOK**

**Nandira Rachma Panuntun**

nandirachma24@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

**Melda Wiguna**

dosen02513@unpam.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang 15415

**Abstract.** This study aims to determine the effect of Communication (X1) and Work Stress (X2) on Employee Performance (Y) at the Center for Vocational Education Quality Assurance Development (BBPPMPV) Business and Tourism in Depok. The research method used is quantitative with an associative approach, with a sample of 63 respondents selected through probability sampling techniques. This study shows that Communication (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a calculated t value of  $2.921 > t$  table 2.001 with a significance of  $>0.001$ . Work Stress (X2) also has a significant effect with a calculated t value of  $4.995 > t$  table 2.001 with a significance of 0.001. Simultaneously, Communication and Work Stress have a significant effect on Employee Performance, indicated by the calculated F value of  $12.412 > F$  table 3.15 with a significance of  $>0.001$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 29.3% indicates that both variables contribute to employee performance, while the remaining 70.7% is influenced by factors outside this study.

**Keywords:** Communication, Job Stress, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata di Depok. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden yang dipilih melalui teknik probability sampling. Hal ini penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai hitung  $2,921 > t$  tabel 1,670 dengan signifikansi  $>0,001$ . Stres Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan dengan nilai hitung  $4,995 > t$  tabel 1,670 dengan signifikansi 0,001. Secara simultan, Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ditunjukkan oleh nilai Fhitung  $12,412 > F$  tabel 3,15 dengan signifikansi  $>0,001$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 29,3% menunjukkan bahwa kedua variabel berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** Komunikasi, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif agar mampu bersaing dan mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan aset penting yang berperan dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing, namun juga menghadapi tantangan seperti perkembangan teknologi, tekanan kerja, serta perubahan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana seseorang melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI (BBPPMPV) BISNIS DAN PARIWISATA DI DEPOK**

Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata di Depok, unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang berperan dalam pengembangan dan pemberdayaan pendidik serta tenaga kependidikan di bidang bisnis dan pariwisata. Kinerja pegawai di lembaga ini sangat dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi dan tingkat stres kerja yang dialami dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan data penilaian kinerja tahun 2021–2023, capaian rata-rata kinerja pegawai masih berkisar antara 74%–80%, dengan kecenderungan menurun pada aspek kualitas, efektivitas, dan ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai telah berupaya meningkatkan hasil kerja, komunikasi yang belum optimal dan stres kerja yang meningkat berpotensi menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Depok secara parsial maupun simultan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Manajemen**

Secara umum pengertian manajemen adalah suatu seni dalam ilmu dan organisasi, seperti perencanaan, pembangunan organisasi dan organisasinya, pergerakan, pengendalian, atau pengawasan. Menurut Firmansyah (2018:4), “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, perorganisasian, penyususan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu”.

### **Teori Komunikasi**

Salah satu wujud keahlian sepatutnya dipunyai oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi ialah berkomunikasi secara efektif. Seorang pemimpin wajib bisa menyalurkan informasi yang dapat dipahami dengan jelas oleh para bawahan dan mereka dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar. Menurut Sutardji (2019:2) “komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya”.

### **Teori Stres Kerja**

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres kerja yang terjadi di pekerjaan maupun di luar pekerjaan, didalam membicarakan stres kerja ini perlu mengerti arti dan stres kerja secara umum Menurut Hasibuan (2016:611) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berfikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

### **Teori Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Robbins (2016:260) “mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiasif, karena untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai . Menurut Sugiyono (2019:17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bisnis dan Pariwisata di Depok. Populasi penelitian seluruh pegawai perusahaan yang berjumlah 166 orang, dan keseluruhan populasi terebut dijadikan sampel dengan menggunakan teknik slovin yang berjumlah 63 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Selain itu, data tersebut juga diperoleh dari dokumen perusahaan serta berbagai literatur yang relevan sebagai bahan pendukung.

Proses analisis data diawali dengan pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keakuratan serta konsistensi data. Tahap berikutnya adalah uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna menilai apakah model yang digunakan memenuhi syarat analisis statistik. Analisis kemudian dilanjutkan dengan penerapan regresi linier sederhana dan berganda guna menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Setelah itu, dilakukan perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk melihat tingkat hubungan antarvariabel serta sejauh mana variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pada tahap akhir, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk mengukur pengaruh secara parsial dan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan, dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 29.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata merupakan unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Lembaga ini berperan dalam pengembangan, pelatihan, serta penjaminan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di bidang bisnis dan pariwisata. Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata berdiri sejak tahun 1962 dengan nama awal Pusat Pengembangan Penataran Guru Kejuruan (PPPGK) dan kini berlokasi di Jalan Raya Parung KM 22-21, Bojongsari, Depok, Jawa Barat. Seiring perkembangan organisasi, lembaga ini mengalami beberapa kali perubahan nama dan struktur hingga resmi menjadi BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata pada tahun 2020.

Sebagai lembaga pemerintah yang memiliki pegawai dari berbagai bidang keahlian, efektivitas komunikasi dan kemampuan mengelola stres kerja sangat berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai serta keberhasilan lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

### **Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 2. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.51016944
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.092

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI (BBPPMPV) BISNIS DAN PARIWISATA DI DEPOK**

Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z	.932
Asymp. Sig. (2-tailed)	.350
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data.	

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh sigifikasi *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0,350 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena 0,350 lebih besar dari 0,05 ( $0,350 > 0,05$ )

#### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Coefficient Determination ( $R^2$ )

**Tabel 3. Uji Coefficient Determination ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 <sup>a</sup>	.293	.269	4.585
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI , STRES KERJA				

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,293 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 29,3% sedangkan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji T (Uji Regresi Parsial)

**Tabel 4. Uji T**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	23.267	2.638	8.821	.000
	STRES KERJA	.324	.065	.539	4.995
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Stres Kerja (X2) didapatkan hitung sebesar 4,995 sedangkan ttabel sebesar 1,670 ( $df = 61$ ). Karena hitung > ttabel ( $4,995 > 1,670$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata di Depok.

#### Uji Simultan F

**Tabel 5. Uji Simultan F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.803	2	260.902	12.412
	Residual	1261.181	60	21.020	.000 <sup>b</sup>

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI (BBPPMPV) BISNIS DAN PARIWISATA DI DEPOK**

Total	1782.984	62		
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				
b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI , STRES KERJA				

Sumber: Dara Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil output SPPS Uji F pada tabel 4.28 diatas didapatkan bahwa nilai Fhitung sebesar 12,412 dan nilai signifikansi sebesar  $>0,000$  yaitu kecil dari 0,05 dengan F sebesar 3,15 sehingga nilai Fhitung lebih besar dari F tabel yaitu  $12.412 > 3,15$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata di Depok.

## **HASIL PEMBAHASAN DAN ALASAN PENELITIAN**

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata di Depok**

Dari hasil perhitungan diatas didapatkan persamaan regresi  $Y = 21,302 + 0,415 X_1$  yang artinya nilai koefisien regresi pada variabel Komunikasi yaitu 0,415, sedangkan berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Komunikasi didapatkan thitung sebesar 2,921 dan ttabel 1,670 atau thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) dengan signifikansi  $>0,001$  yang berarti lebih kecil dari 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya yaitu variabel Komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata di Depok

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan dilakukan oleh Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan. Begitu pula dengan variabel komunikasi pun menunjukkan nilai thitung =  $2.403 > ttabel = 1.701$  dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,023 < 0,05$  artinya komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang berarti Hipotesis diterima.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata di Depok**

Dari hasil perhitungan diatas didapatkan persamaan regresi  $Y = 23,267 + 0,324 X_2$  yang artinya nilai koefisien regresi pada variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) yaitu 0,324. Sedangkan berdasarkan uji t terhadap variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) didapatkan nilai thitung sebesar 4,995 dan ttabel sebesar 1,670 atau thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) dengan signifikansi 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata di Depok. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja ( $X_2$ ) sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan dilakukan oleh Nur Tiara Syahvira & Ma'fiyah (2025) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Win Partners di Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 24,482$

+ 0,405 X1. Nilai koefisien korelasi 0,399. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusipengaruh sebesar 0,159 atau sebesar 15,9%. Sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ( $3,425 > 1,670$ ). Dengan demikian  $H_0^1$  ditolak dan  $H_a^1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres terhadap kinerja karyawan pada PT WiN Partners di Tangerang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa leverage tidak berpengaruh terhadap agresivitas pajak. Hal ini diperkirakan bahwa perusahaan dengan tingkat leverage yang tinggi tidak akan agresif dalam hal perpajakan karena perusahaan harus mempertahankan laba mereka karena terikat dengan kepentingan kreditur. Didukung oleh penelitian Kurniawan et al., (2021), Jamaludin (2020) dan Rolanisa (2021) yang menemukan bahwa leverage tidak berpengaruh terhadap agresivitas pajak. Akan tetapi, temuan ini berbeda dari (Antari & Merkusiwati, 2022), yang mendeskripsikan leverage berdampak signifikan secara negatif pada agresif pajak.

**Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata di Depok**

Dari perhitungan diatas didapatkan persamaan regresi  $Y = 21,576 + 0,070 X_1 + 0,303 X_2$  yang diartikan nilai koefisien regresi pada variabel Komunikasi ( $X_1$ ) yaitu 0,070 dan nilai koefisien regresi pada variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,303 dan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 29,3% sedangkan sisanya ( $100-29,3\% = 70,7\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti oleh peneliti. Berdasarkan hasil analisis uji F didapatkan bahwa nilai fhitung sebesar 12,412 dan nilai signifikansi sebesar  $>0,001$  yaitu lebih besar dari 0,05 dengan ftabel sebesar 3,15 sehingga nilai fhitung lebih besar dari ftabel yaitu  $12,412 > 3,15$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0^3$  ditolak dan  $H_a^3$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata di Depok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Nur Hidayah Fasihah, Azizah Indriyani, Hendri Sucipto, Slamet Bambang Riono (2024) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,318 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Hasil itu berarti bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,521 yang berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 52,1% sedangkan 47,9% berasal dari faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Sebaiknya perusahaan harus memperhatikan variabel komunikasi dan stres kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa Komunikasi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata di Depok. Dengan persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 21,576 + 0,070 X_1 + 0,303 X_2$ , dengan nilai koefisien determinasi sebesar 29,3% yang berarti 29,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel

. Nilai fhitung sebesar fhitung sebesar 12,412 dan nilai signifikasi sebesar  $>0,001$  yaitu lebih besar dari 0,05 dengan ftabel sebesar 3,15 sehingga nilai fhitung lebih besar dari ftabel yaitu  $12,412 > 3,15$ .

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga perlu memberikan perhatian lebih terhadap efektivitas komunikasi di lingkungan kerja, karena komunikasi yang kurang optimal dapat menimbulkan kesalahpahaman, menurunkan koordinasi, serta berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan disarankan untuk membangun sistem komunikasi yang terbuka, dua arah, dan partisipatif agar setiap pegawai merasa didengar dan terlibat dalam proses kerja. Selain itu, lembaga juga perlu memperhatikan faktor stres kerja yang dapat muncul akibat beban tugas yang tinggi, tekanan waktu, maupun lingkungan kerja yang kurang kondusif. Pengelolaan stres dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta kegiatan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dengan memperkuat komunikasi internal dan mengelola stres kerja secara efektif, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih fokus, harmonis, dan produktif. Langkah ini akan membantu BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata menciptakan lingkungan kerja yang positif serta meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mempengaruhi hasil secara keseluruhan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menguji variabel komunikasi dan stres kerja, tidak mencakup variabel atau faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Proses pengumpulan kuesioner memerlukan waktu yang cukup lama karena para pegawai yang menjadi responden memiliki jadwal kerja padat, sehingga sulit meluangkan waktu mengisi kuesioner. Selain itu, fokus penulis juga terbagi antara pekerjaan dan penelitian.
3. Dalam pengisian kuesioner, terdapat kemungkinan jawaban yang diberikan responden tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat atau kondisi yang sebenarnya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor subjektivitas dan tingkat kejujuran responden.
4. Pada tahap pengolahan data, penulis mamerlukan waktu tambahan untuk meempelajari penggunaan aplikasi SPSS 21. Selain itu, pencarian jurnal yang relevan dengan hasil penelitian juga menjadi tantangan tersendiri karena keterbatasan referensi yang sesuai.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang penulis lakukan dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. **Komunikasi:**

Lembaga perlu meningkatkan efektivitas komunikasi antarpegawai dengan membangun budaya keterbukaan, saling menghargai pendapat, serta penyelesaian konflik secara musyawarah agar hubungan kerja tetap harmonis dan kolaboratif.

2. **Stres kerja:**

Pimpinan diharapkan lebih terbuka terhadap masukan dari bawahan dan mampu menciptakan suasana kerja yang suportif. Pendekatan kepemimpinan yang komunikatif dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kenyamanan kerja.

3. **Kinerja Pegawai:**

Perlu adanya pembagian beban kerja yang proporsional serta pengelolaan waktu yang

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI  
BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI (BPPMPV)  
BISNIS DAN PARIWISATA DI DEPOK**

baik agar pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Dukungan antarpegawai juga penting untuk menjaga semangat kerja dan produktivitas organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU:**

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Algifari, T. (2014). *Ekonometri Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Alhusaini, A. (2020). *Kinerja dan Budaya Organisasi*. Jurnal Administrasi Bisnis, 55(4), 693-704.

Anang Firmansyah, Budi W dan Mahardika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.

Edy, Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada.

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gibson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jufrizien. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Pustaka LP3M Universitas Indonesia.

Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi-Offset.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

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

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, CV: Bandung.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI  
BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI (BPPPMV)  
BISNIS DAN PARIWISATA DI DEPOK**

JURNAL:

Dermawan, I., & Sularmi, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(3), 78-93.

Fasihah, N. H., Indriyani, A., Sucipto, H., & Riono, S. B. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 2(3), 12-20.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.

Hidayah, M. A., Hasan, H., & Ariyanti, Y. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1).

Nugraha, A., & Imbron, I. (2024). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Danes Karya Mandiri-Depok. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(10), 7840-7856.

Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(2), 448-456.

Podungge, R., Monoarfa, V., Asi, L. L., Asnawi, M. A., & Sjahbuddin, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan Kota Gorontalo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 393-403.

Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525-534.

Sari, M. A. P., & Maharani, H. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIKARA LESTARI NUSANTARA (MR. CREAMPUFF) SAWANGAN DEPOK. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 577-588.

yahvira, N. T., & Ma'fiyah , M. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Win Partners di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(2), 433-444.

Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143-151