
Performance Analysis In The Perspective Of Work Stress, Job Satisfaction And Communication

Analisa Kinerja Dalam Perspektif Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi

Endang Brotojoyo¹⁾ V, Titi Purwantini²⁾

Universitas Dharma AUB Surakarta

Email : ¹⁾ brotojoyo.endang@stie-aub.ac.id ²⁾ vpurwantini2019@gmail.com

Abstrak

Jurnal ini membicarakan Analisa Kinerja ditinjau dari stress kerja, kepuasan kerja dan komunikasi dengan jumlah sampel 35 pegawai Metode yang digunakan Regresi berganda . Hasil yang dicapai adalah Stres dan Kepuasan Kerja memiliki dampak positif dan berarti pada Kinerja Pegawai, kemudian untuk Komunikasi memiliki pengaruh positif dan tidak berarti pada Kinerja . Hasil pengujian simultan membuktikan tekanan pekerjaan, Kepuasan bekerja dan Komunikasi dengan bersamaan memiliki dampak yang signifikan pada Kinerja Pegawai. Dengan koefisien determinasi dicapai hasil 79,5 % variasi dalam Kinerja Pegawai mampu diuraikan oleh tekanan pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komunikasi. Kemudian sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variable lain

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi

Abstract

This journal discusses Performance Analysis in terms of job stress, job satisfaction and communication with a sample of 35 employees. The method used is Multiple Regression. The results achieved are Stress and Job Satisfaction have a positive and significant impact on Employee Performance, then for Communication has a positive and insignificant impact on Performance. Simultaneous test results prove that work pressure, job satisfaction and communication simultaneously have a significant impact on employee performance. With the coefficient of determination achieved 79.5% variation in employee performance can be described by job pressure, job satisfaction and communication. Then the remaining 20.5% is influenced by other variables

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction and Communication

PENDAHULUAN

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi mengakibatkan besarnya tekanan- tekanan yang perlu dijumpai pribadi pada lingkungan kerja. Guna menjaga keberhasilan, kesuksesan dan kelangsungan hidup serta menciptakan target organisasi Sumber Daya Manusia yang handal, professional, dan berkompetisi agar mampu meningkatkan kinerja perusahaan atau instansi pemerintahan maka wajib memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia. MSDM sebagai asset utama yang berperan dan penggerak suatu aktivitas lembaga, perusahaan atau instansi pemerintahan. Menurut pendapat dari Mutiara SP, Manajemen Sumber Daya Manusia yakni sistem yang berlaku dari penetapan rencana, penglembagaan, kepemimpinan dan pengawasan aktivitas dan berhubungan bersama analisa pekerjaan, pengukuran kerja , pembelian barang , perluasan, imbalan, promosi dan berhentinya hubungan pekerjaan agar memperoleh sesuai yang direncanakan. (Panggabean, 2004) Kinerja ialah derajat penyelesaian kewajiban yang menyertai pekerjaan seseorang, (Byars, 2004). Adapun factor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Stres kerja

ialah kondisi kurang memuaskan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang ditugaskan oleh pemimpin, oleh karenanya dapat mempengaruhi emosi dan sistem berpikir seseorang. Kondisi ini mampu menghambat sistem pelaksanaan kewajiban dan apabila dibiarkan secara terus menerus bakal mengakibatkan buruknya kinerja pegawai sebuah lembaga, perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan. Stres Kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai. Apabila karyawan merasakan stres yang sangat besar berakibat mampu menyinggung kemampuan seseorang / karyawan tersebut dalam menghadapi tugas yang bakal dilakukannya (Handoko, 2012) Faktor Kinerja yang lain adalah Kepuasan kerja yakni salah satu dampak psikologis yang melambangkan reaksi seseorang pada tugasnya, seseorang bakal berkesan puas dengan kesesuaian antara keahlian, keterampilan dan kemahirannya pada tugas yang dilakukan. (Martoyo, 2016). Kepuasan kerja juga menjadi faktor pendorong kinerja pegawai, karena kepuasan kerja begitu penting perannya dalam menciptakan suatu kondisi kerja yang dinamis dan memuaskan. Selain itu bakal mengakibatkan perasaan senang bagi pegawai terhadap pekerjaannya sehingga gairah dan semangat bekerja bakal tumbuh dan pada akhirnya para pegawai bakal menghasilkan kinerja yang lebih baik dan optimal. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari kinerja pegawai yang rendah, terlambat masuk kantor, tidak mengikuti apel, sering terjadi kecelakaan kerja dan bahkan lumpuhnya kerja yang pada akhirnya akan berakibat kegagalan dalam memperoleh tujuan bersama. Faktor kinerja lainnya adalah Komunikasi yakni suatu sistem dimana orang menguraikan informasi dan kabar melalui orang lain, James A. F. Stoner. mengemukakan Komunikasi memegang peran penting dalam sebuah perusahaan karena sistem sosial dimana pribadi menggunakan symbol agar menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam kinerja dan lingkungan mereka, sehingga mampu menyelaraskan kinerja antar karyawan / pegawai. Komunikasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, apabila informasi dan gagasan dihantarkan dan diterima dengan baik oleh seseorang. (A.F Stoner, 2010)

Tinjauan Pustaka

Menurut Hasibuan, MSDM adalah ilmu hubungan manusia dan fungsi setiap orang dalam organisasi supaya semua pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kesuksesan Organisasi tergantung peran manusia didalamnya. (Hasibuan, 2019 : 18). Bohlarander dan Snell, SDM menyatakan bahwa hubungan manusia yaitu memberikan keberdayaan, menetapkan job deskripsi setiap karyawan, membuat grup kerja, menambah pengetahuan pekerja, dan imbalan serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi. (Snell, 2010 : 20). Salah satu faktor yang mendukung kinerja adalah stress Kerja.

Sasono mengungkapkan keadaan di mana seseorang menghadapi tugas / pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.. (Sasono, 2004) Faktor yang lain adalah Kepuasan. Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan. (Supriyanto, 2010 : 8) Menurut Achmad kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Rucky, 2010). Kinerja juga dipengaruhi oleh Komunikasi.. Proses komunikasi dalam sistem organisasi dapat dilakukan oleh atasan, bawahan dan antar mereka. Komunikasi yang baik pada intinya adalah informasi antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga informasi yang disampaikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan (Nitisemito, 2019 : 71) Pemberi komunikasi harus mengetahui kepada siapa komunikasi disampaikan dalam arti tingkat pendidikannya, kemampuannya menerima komunikasi dan sebagainya supaya komunikasi yang disampaikan mudah dimengerti). Komunikasi dapat dimengerti dengan baik apabila bahasa yang digunakan dalam menyampaikan komunikasi menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Komunikasi dilakukan dengan beberapa macam cara, setiap cara mempunyai kelebihan dan kekurangan (Nitisemito, Manajemen Personalia(Manajemen Sumber Daya Manusia, 2019 : 73)

METODE DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Deskripsi data ialah penggambaran mengenai bukti yang berhubungan dengan responden penelitian.

Tabel IV.1
Deskripsi Responden

Profil Responden	Jumlah (orang)	% Responden
Usia:		
1. 20 Tahun – 30 Tahun	8	24%
2. 31 Tahun – 40 Tahun	10	27%
3. 41 Tahun – 50 Tahun	9	25%
4. >50 Tahun	8	24%
Total:	35	100%
Jenis Kelamin:		
1. Laki-Laki	16	45%
2. Perempuan	19	55%
Total:	35	100%

Sumber : data diolah 2021

Metode sampling jenuh yang diterapkan pada studi kali ini sebab total populasi kurang dari 100 maka segenap populasi dipakai sampel (Arikunto, 2019 : 20). Seluruh pegawai berjumlah 35 pegawai maka dijadikan sampel dalam studi ini.

Pengujian alat Penelitian (kuestioner)

Pengujian Validitas : seluruh tabel variabel Valid, **Pengujian Reliabilitas** : seluruh variabel reliabel,

Tabel IV.6
 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Hasil
Stres Kerja	0,779	<i>Alpha Cronbach</i> > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,836		Reliabel
Komunikasi	0,888		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,825		Reliabel

Sumber : Data yang diolah 2021

Pengujian Normalitas : normal

Tabel IV.7
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residuals
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54984594
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,609
Asymp. Sig. (2-tailed)		,852

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data yang diolah 2021

Pengujian Multikol : tak ada multikolinieritas.

Tabel IV.8
 Uji Multikolinieritas

Variabel	Toleranc e	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,334	2,995	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,349	2,862	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komunika si	0,556	1,798	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah 2021

Pengujian Hetero : Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi tak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Tabel IV.9
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifika n	Keterangan
Stres Kerja	0,377	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,349	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi	0,962	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah 2021

Uji Autokorelasi : tak terjadi Autokorelasi pada penelitian ini.

Tabel IV.10
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,901 ^a	,813	,795	1,623	1,284

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2021

Uji Hipotesis ,

Hasil Uji Regresi Linier Berganda : persamaan regresi $Y = -0,458 + 0,273 X_1 + 0,405 X_2 + 0,200 X_3$,

Tabel IV.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.458	1,730		,265	,793	
	Stres Kerja	,273	,118	,312	2,316	,027	,334
	Kepuasan Kerja	,405	,103	,517	3,933	,000	,349
	Komunikasi	,200	,130	,160	1,536	,135	,556

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2021

Berlandaskan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan : Nilai Konstanta (α) = -0,458. Kinerja Pegawai mempunyai nilai negatif apabila Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi konstan maka kinerja pegawai menurun. Koefisien regresi variable Stres Kerja (β_1) = 0,273. yang berarti Stres Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja . Peningkatan Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja, dengan asumsi bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komunikasi konstan. Koefisien regresi variable Kepuasan Kerja (β_2) = 0,405. yang berarti kenaikan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja jika Kepuasan Kerja dinaikkan maka Kinerja Pegawai meningkat, tetapi bila variabel Stres Kerja dan Komunikasi konstan. Koefisien regresi variable Komunikasi (β_3) = 0,200. Berarti Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Ini terjadi bila Komunikasi ditingkatkan maka Kinerja Pegawai meningkat, dengan memperhatikan bahwa variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja konstan.

Hasil Uji t :

Tabel IV.12
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.458	1,730		,265	,793	
	Stres Kerja	,273	,118	,312	2,316	,027	,334
	Kepuasan Kerja	,405	,103	,517	3,933	,000	,349
	Komunikasi	,200	,130	,160	1,536	,135	,556

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2021

Variabel Stres Kerja dengan Sig 0,027 lebih kecil dari 0,05, artinya mampu ditunjukkan Stres Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Nilai signifikan variabel Kepuasan Kerja 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya mampu ditunjukkan Kepuasan Kerja memiliki dampak yang

signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai signifikan variabel Komunikasi adalah 0,135 lebih besar dari 0,05, yang berarti Komunikasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

Hasil Uji F :

Tabel IV.13
Hasil Uji F

ANOVA ^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,217	3	118,072	44,818	,000 ^a
	Residual	81,669	31	2,634		
	Total	435,886	34			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2021

Variabel independent mempunyai pengaruh signifikan pada dependent variable secara simultan.

Hasil Koefisien Determinasi :

Tabel IV.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,901 ^a	,813	,795	1,623	1,284

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2021

Variable dependen 79,5% dipengaruhi oleh independent variable, kemudian sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variable lain

PENUTUP

1. Regresi Linier Berganda

Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

2. **Hasil Uji t**

Stres Kerja, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja sedangkan Komunikasi berdampak tidak signifikan terhadap kinerja

3. **Hasil Uji F** menjelaskan Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

4. **Hasil Uji Determinasi (R^2)** membuktikan variable independen mempengaruhi variable dependen sebesar 79,5% sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

A.F Stoner, E. F. (2010). *Manajemen Jilid I*. Jakarta: PT Prahallindo.

Arikunto, S. (2019 : 20). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Byars, L. L. (2004). *Human Resources Management th 8 edition*. New York: Mc.Graw-Hill.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Martoyo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia: (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia(Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rucky, A. S. (2010). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sasono, E. (2004). Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 305-320.

Snell, G. B. (2010 : 20). *Principles of Human Resources Management 15th el Mason OH*. South Western: Cengage Learning.

Supriyanto, A. S. (2010 : 8). *Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.