

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARET KOTA MANNA KABUPATEN BENGKULU SELATAN**

**Marliza Ade Fitri<sup>1</sup>, Mardhiyah Dwi Ilhami<sup>2</sup>, Herwan MDK<sup>3</sup>**  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu<sup>1-3</sup>  
[marlizafitri@umb.ac.id](mailto:marlizafitri@umb.ac.id)<sup>1</sup>, [mardhiyah@umb.ac.id](mailto:mardhiyah@umb.ac.id)<sup>2</sup>, [herwan@umb.ac.id](mailto:herwan@umb.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work stress and communication on performance on employee performance at PT. Indomaret , Manna City, South Bengkulu Regency either partially or simultaneously. This type of research is a quantitative approach. The method used in this research is descriptive method. The population in this study were all employees of PT. Indomaret Manna City, South Bengkulu Regency with 50 employees. a sample of 50 employees of PT. Indomaret Kota Manna is part of the Rukis Branch, Ibul Branch, Kutau Branch, Ampera Branch and Padang Sialang Branch, South Bengkulu Regency. Based on the results of research on the relationship between communication and work stress with employee performance at PT. Indomaret Manna City, South Bengkulu Regency, the following conclusions can be drawn: Work stress and communication simultaneously affect the performance of PT. Indomaret, Manna City, Bengkulu Regency.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret , Kota Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomaret Kota Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang. sampel 50 karyawan PT. Indomaret Kota Manna merupakan bagian dari Cabang Rukis, Cabang Ibul, Cabang Kutau, Cabang Ampera dan Cabang Padang Sialang, Kabupaten Bengkulu Selatan. Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan komunikasi dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Stres kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT. Indomaret, Kota Manna, Kabupaten Bengkulu.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh karyawan adalah penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan banyak pekerjaan dari karyawan yang tidak terselesaikan dengan baik salah satunya cashier yang tidak konsentrasi sehingga sering nombok pada saat perhitungan, terdapat karyawan yang telat dalam bekerja lama dalam penginputan data penjualan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa stres.

Berdasarkan wawancara dengan Andi pada hari Kamis tanggal 10 Oktober 2020 mereka mengeluhkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Selain itu, terdapat karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan dan ada juga yang harus meminta bantuan orang lain. Pekerjaan banyak yang harus dikerjakan terkadang membuat karyawan merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. Permasalahan menyangkut komunikasi dimana tidak semua karyawan bisa menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan juga komunikasi karyawan dengan atasan yang kurang baik sehingga karyawan terkadang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan. Karyawan yang memiliki komunikasi kurang terjaga antar sesama dapat membuat team tidak kompak, sedangkan di perusahaan memang di tuntut untuk bisa bekerja dengan team. Hal lain yang menjadi permasalahan adalah kinerja karyawan yang menurun, hal ini dapat dilihat dari lambatnya *cashier* dalam melayani karyawan, adanya karyawan yang kurang teliti sehingga sering nombok dan juga karyawan yang lambat dalam menyusun barang.

## TINJAUAN PUSTAKA

Stres merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung (Finthariasari, 2019; Nopianto et al., 2020).

Komunikasi dapat dipandang sebagai sarana untuk menyalurkan masukan sosial kedalam sistem sosial. Komunikasi juga merupakan sarana memodifikasi perilaku, mempengaruhi perubahan, memproduktifkan informasi, dan sarana untuk mencapai tujuan. Informasi yang singkat dalam lini produksi yang bergerak cepat menyebabkan hilangnya hasil produksi, sedangkan jumlah informasi yang berlebihan menyebabkan beban informasi yang berlebihan, yang diperlukan bukan informasi yang lebih banyak tetapi informasi yang relevan dengan demikian perlu ditentukan jenis informasi yang diperlukan manajer dalam rangka pengambilan keputusan yang efektif. Komunikasi yang dilakukan dalam bentuk komunikasi ke bawah sangat penting untuk memberikan dorongan, arahan dan penghargaan dari pimpinan ke pada bawahannya sehingga kebutuhan pegawai dalam bentuk pegakuan dan penghargaan terpenuhi dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai, (Mangkunegara, 2005).

Menurut Sepriansya et al., (2020) 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 (Veithzal, 2005:97). Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pemilihan sampel adalah total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan kemudian diolah menggunakan alat data SPSS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah:  $Y = 2,698 + -0,508 X_1 + 0,403 X_2 + e$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 2,698 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) dianggap tidak ada atau sama dengan

- 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 2,698
2. Nilai koefisien variabel ( $X_1$ ). Bernilai negatif yaitu 0,508 artinya apabila stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,508 dengan asumsi variabel komunikasi ( $X_2$ ) nilainya konstan.
  3. Nilai koefisien variabel variasi ( $X_2$ ) 0,403. Bernilai positif yaitu 0,403 artinya apabila komunikasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,403 satuan dengan asumsi variabel ( $X_1$ ) nilainya konstan.

### Koefisien Determinasi

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ), hasil uji adjusted  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

**Tabel 1**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.620	.618	3.003

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas didapat nilai R Square ( $R^2$ ) = 0,620. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 62,0 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

**Tabel 2**  
**Uji Hipotesis (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.698	4.410		.612	.544
	X <sub>1</sub>	-.508	.128	-.476	-3.980	.000
	X <sub>2</sub>	.403	.161	.299	2.500	.016

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan sebesar -0,000 dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh secara negative terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan sebesar 0,016 dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

**Tabel 3**  
**Uji Hipotesis (Uji F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	307.630	2	153.815	17.060	.000 <sup>a</sup>
Residual	423.750	47	9.016		
Total	731.380	49			

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable: Y

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F 17,060,  $> F$  tabel 3,211, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan Bengkulu. Dari hasil data responden pengaruh stres bahwa nilai tertinggi yaitu 4,34 point 4 yaitu karyawan merasa adanya ikim politik yang membuat tidak nyaman dan nilai terendah yaitu 3,34 berada dipoint 8 bahwa karyaawan merasa frustasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Zeb et al., (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif

terhadap kinerja karyawan Perbankan Sektor di Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. Penelitian menurut Mulita Sari, dkk (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Usman Ali et al., (2014) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universities of Karachi Pakistan. Selain itu Bashir, et al., (2010) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Banking Secret of Pakistan.

Komunikasi dapat dipandang sebagai sarana untuk menyalurkan masukan sosial kedalam sistem sosial. Komunikasi juga merupakan sarana memodifikasi perilaku, mempengaruhi perubahan, memproduktifkan informasi, dan sarana untuk mencapai tujuan. Informasi yang singkat dalam lini produksi yang bergerak cepat menyebabkan hilangnya hasil produksi, sedangkan jumlah informasi yang berlebihan menyebabkan beban informasi yang berlebihan, yang diperlukan bukan informasi yang lebih banyak tetapi informasi yang relevan dengan demikian perlu ditentukan jenis informasi yang diperlukan manajer dalam rangka pengambilan keputusan yang efektif. Komunikasi yang dilakukan dalam bentuk komunikasi ke bawah sangat penting untuk memberikan dorongan, arahan dan penghargaan dari pimpinan ke pada bawahannya sehingga kebutuhan pegawai dalam bentuk pegakuan dan penghargaan terpenuhi dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja (Mangkunegara, 2014).

Siagian (2004) mengungkapkan bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastic. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Komunikasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai khususnya pada responden di Politeknik Kesehatan Manado, dan pengaruh dari variabel Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Hasil penelitian ini ditemukan pada responden yang kebanyakan adalah pria (54%), berusia 31 s.d 40 tahun (52%), berpendidikan diploma/sarjana (26%), merupakan pegawai negeri sipil (PNS) golongan tiga (68%). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu penelitian Setyaningsih (2010), Rahmawati (2008), Muhsin (2012). Dimana pada organisasi publik komunikasi juga merupakan salah satu variabel penting organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Indikator-indikator dalam variabel komunikasi seperti pegawai berkomunikasi dengan baik, komunikasi yang terjalin menyenangkan,

Sikap positif yang muncul setelah berkomunikasi serta hubungan yang semakin erat setelah berkomunikasi semua indikator tersebut dipersepsikan positif oleh semua responden. Dimana responden beranggapan bahwa indikator-indikator tersebut sesuai dengan kenyataan dan direspon positif sesuai dengan komunikasi yang ada. Hasil ini juga sesuai dengan konsep komunikasi dimana merupakan proses transfer pengertian berbentuk gagasan, informasi dari satu individu/kelompok ke individu/kelompok lainnya artinya bahwa komunikasi di organisasi ditransfer positif dan baik dari kepada semua jajaran dalam organisasi dalam berbagai bentuk komunikasi. Implikasi dari penelitian ini, menyebabkan komunikasi juga harus diperhatikan secara serius



oleh organisasi dan pimpinan khususnya organisasi publik agar bisa memberikan dampak positif kepada para pegawainya khususnya kinerja dalam bekerja para pegawai didalamnya.

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ), hasil uji adjusted  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan sebesar -0,000 dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh secara negative terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan sebesar 0,016 dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan Bengkulu.
4. Terdapat pengaruh positif komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu.
5. Stres kerja dan komunikasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas:

1. Nilai terendah untuk variabel stress kerja yaitu karyawan merasa frustrasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka sebaiknya pihak perusahaan membuat karyawan bekerja dengan rileks sehingga walaupun pekerjaan yang diberikan banyak tetapi tetap tidak merasa frustrasi.
2. Nilai terendah untuk variabel komunikasi yaitu adanya *information sharing* bersifat umum secara regular antara karyawan dan bawahan yang artinya karyawan merasa kurangnya *information sharing* dari atasan sehingga pihak perusahaan perlu melakukan *information sharing* pada bawahan.
3. Nilai terendah pada variabel kinerja karyawan adalah karyawan mau belajar akan hal-hal baru yang menyangkut pekerjaan dan karyawan menyampaikan ide-ide yang bermutu dan inovatif, sebaiknya pihak perusahaan membuat agar karyawan dapat berpikir cepat dan mengeluarkan ide-ide yang ada demi kemajuan perusahaan selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi*. Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bashir, Usman dan Ramay, Muhammad Ismail. (2010). Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*. Vol. 2, No. 1.
- Finthariasari, M. (2019). *Variable Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention In Conventional Banks Employees At Bengkulu City*. Universitas Bengkulu.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Nopianto, I., Islamuddin, & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsd Bengkulu Tengah. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1), 100–108.
- Sepriansya, I., Ratnawili, R., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 114–122. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/viewFile/914/737>
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Bina Aksara Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.