

Dampak Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

R. Rinaldi¹, E. Tarmidi, & S. Sumiyati
Universitas Pendidikan Indonesia
azrahra@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this paper is to understand organizational communication and work stress on employee performance. The method used is an explanatory survey, and a population of 32 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression processed using SPSS 16.0, the questionnaire is used as a research instrument to collect data from respondents. Important employee performance by organizational communication but not significant and employee performance interests by positive and significant. Organizational communication and work stress are used to improve employee performance. This study was used to describe the influence of organizational communication, work stress on the performance of employees in production employees of PT. Indolakto. The object that becomes the unit of analysis in this study is employees of PT. Indolakto Jakarta. The independent variables in this study are organizational communication and work stress, and the dependent variable is employee performance.

ABSTRAK

Tujuan dari skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah explanatory survey, dan populasi 32 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda diolah menggunakan SPSS 16.0, kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dari responden. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi organisasi akan tetapi tidak signifikan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja secara signifikan dan positif. Komunikasi organisasi dan stres kerja digunakan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan pengaruh komunikasi organisasi, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Indolakto. Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Indolakto Jakarta. Variabel independent dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi dan stres kerja, serta variabel dependen adalah kinerja karyawan.

ARTICLE INFO:

Article history:

Received 2 July 2018

Revised 2 July 2018

Accepted 4 July 2018

Available online 3 September 2018

Keywords:

Employee performance; Organizational Communication; Human Resource Management; Job Stress, Employee Performance.

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan; Komunikasi Organisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan maka dari itu diperlukan adanya strategi ataupun upaya yang dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Kinerja yang rendah cenderung menjadi penghambat pencapaian tujuan perusahaan. Masalah ini pun dialami oleh PT. Indolakto Jakarta. PT. Indolakto merupakan anak perusahaan makanan dan minuman terkemuka di Indonesia yaitu PT. Indofood. PT. Indolakto dengan merk unggulan indomilk menawarkan beragam pilihan produk, antara lain susu kental manis (“SKM”) dan krim, susu ultra-high temperature (“UHT”), susu steril dalam botol, susu pasteurisasi, susu bubuk, mentega dan es krim. PT. Indolakto memiliki visi untuk menjadi pemimpin pasar susu di Indonesia dan membangun citra terkemuka di negara lain melalui produk-produk berkualitas. PT. Indolakto dalam mewujudkan visinya tentu perlu didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada karyawan dan sebaiknya perusahaan selalu memandang karyawan sebagai rekan terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat memberikan prestasi, yaitu sejauh mana karyawan dapat memberikan seluruh kemampuannya untuk berkontribusi terhadap perusahaan. Prestasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dapat ditunjukkan dengan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan modal bagi perusahaan untuk dapat bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan apabila karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diselesaikan tepat pada waktunya. Hal ini sejalan dengan pengertian

kinerja menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Rendahnya kinerja karyawan PT. Indolakto Jakarta dapat menghambat produktivitas perusahaan. Menurut (P. Mangkunegara, 2011) mengungkapkan bahwa aspek – aspek kinerja adalah sebagai berikut: Mutu pekerjaan, Kejujuran karyawan, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Keandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, dan Pemanfaatan waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM PT. Indolakto dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan berbagai cara diantaranya dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi pegawai guna mendapatkan karyawan yang berkualitas, melakukan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, membuat lingkungan kerja yang nyaman, mengelola stres kerja karyawan sehingga tidak berdampak negatif, menjaga komunikasi organisasi yang efektif antar karyawan agar terjalin hubungan dan koordinasi aktivitas kerja yang baik antar karyawan, sampai memberikan sanksi kepada karyawan yang indisipliner, namun dengan presentasi keberhasilan yang berbeda. Salah satu solusi yang dirasa tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Indolakto Jakarta, adalah dengan mengelola komunikasi organisasi menurut jurnal yang di tulis oleh (Stephen, 2008) menyatakan bahwa, “...open communication between management and employees is an effective way to increase employee’s performance”. Menurut hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan adalah cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya motivasi, disiplin, kepemimpinan, suasana kerja, kompetensi, dan lain sebagainya (Mulyadi, 2010)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain menjaga komunikasi

organisasi adalah mengelola stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut (Stephen, 2008) “stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu”

Stres kerja ditenggarai di sebabkan oleh konflik atau konflik sebagai penyebab stress, dalam menghadapi persoalan yang ditimbulkan di dalam organisasi perusahaan sehingga sangat berpengaruh terhadap produktifitas serta kinerja pegawai yang mengalami stres (Furqon & Sos, 1995)

Berdasarkan dari uraian permasalahan yang telah dikemukakan, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**” (Bagian Produksi Susu PT. Indolakto Jakarta).

Adapun tujuan penelitian ini adalah komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi susu PT. Indolakto Jakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Wiryanto, n.d.) “Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.”

Sedangkan menurut (Mulyana, 2007) yaitu: “Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam suatu jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Komunikasi organisasi seringkali melibatkan juga komunikasi diadik, komunikasi antar pribadi dan ada kalanya juga

komunikasi publik. Komunikasi formal adalah komunikasi menurut struktur organisasi, yakni komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal, sedangkan komunikasi informal tidak bergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antar sejawat, juga termasuk gossip. Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan seni dan teknologi. Proses komunikasi pada hakekatnya adalah proses penyampaian pikiran bisa berupa gagasan, informasi, opini, dan lain-lain yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati. Dengan landasan dan konsep pengertian komunikasi organisasi yang telah dijelaskan diatas sehingga batasan tentang komunikasi organisasi, yaitu: komunikasi antara manusia yang terjadi dalam konteks organisasi dapat berbentuk komunikasi formal atau komunikasi informal.

Menurut (Veithzal Rivai, Sagala, 2010) stres kerja adalah “Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.” Sedangkan Menurut Robbins (2014:368) stres adalah “Suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. ”Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian

karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Luthans, 2008) mengungkapkan bahwa, "Performance ensures that individual employees or teams know what is expected of them, and that they focused on effective performance." Artinya kinerja menunjukkan bahwa pegawai baik individual maupun berkelompok mengetahui apa yang diinginkan oleh mereka dan mereka fokus dalam mengefektifkan kinerja mereka. (Simamora, 2006) menjelaskan bahwa, "Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan". Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Dari pernyataan-pernyataan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi dari setiap karyawan yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu berdasarkan pada tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indolakto Jakarta. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi dan stres kerja sedangkan variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif dan verifikatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey dengan teknik simple random sampling dan jumlah responden sebanyak 32 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, observasi, wawancara, kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis deskriptif dan verifikatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh langsung meliputi: Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	44.377	6,909			6,423	0.000
Komunikasi Organisasi	-0,302	0,084	-0,276		-3,576	0.001
Stres Kerja	1,557	0,109	1,101		14,280	0.000

Dari output di atas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 44,377 - 0,276 X_1 + 1,101 X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. $b_0 = 44,377$ artinya jika variabel komunikasi organisasi dan stres kerja bernilai nol (0), maka variabel kinerja akan bernilai 44,377 satuan.
- b. $b_1 = -0,276$ artinya jika Komunikasi Organisasi meningkat sebesar satu satuan dan variable lainnya konstan, maka variabel kinerja akan menurun sebesar 0,276 satuan.
- c. $b_2 = 1,101$ artinya jika Stres Kerja meningkat sebesar satu satuan dan variable lainnya konstan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 1,101 satuan.

Untuk menguji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dari koefisien regresi tiap variabel independen. Tabel tersebut merupakan hasil perhitungan uji yang membuktikan bahwa:

- a. Keberartian koefisien regresi komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan
Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -3.576, sedangkan nilai t_{tabel} , dalam penelitian ini adalah -2.036, dengan demikian maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-3.576 > -2.036$. Adapun nilai signifikansi dari t_{hitung} adalah 0.001, yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari taraf nyata 5%, atau $0.001 < 0.05$ dengan demikian dapat dibuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti komunikasi organisasi berpengaruh akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Keberartian koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 14.280, sedangkan nilai t_{tabel} , dalam penelitian ini adalah 2.036, dengan demikian maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $14.280 > 2.036$. Adapun nilai signifikansi dari t_{hitung} adalah 0.000, yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari taraf nyata 5%, atau $0.000 < 0.05$ dengan demikian dapat dibuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang

berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Komunikasi organisasi karyawan produksi PT. Indolakto telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari urutan penilaian terhadap dimensi dengan indikator tertinggi sampai terendah, yaitu dimensi keterbukaan dan sikap mendukung.

Stres kerja karyawan produksi PT. Indolakto cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari urutan penilaian terhadap dimensi dengan indikator tertinggi sampai terendah, yaitu dimensi tuntutan antarpersonal dan tuntutan fisik.

Kinerja karyawan produksi PT. Indolakto cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari urutan penilaian terhadap dimensi dengan indikator tertinggi sampai terendah, yaitu dimensi mutu pekerjaan dan kehadiran.

Komunikasi Organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan produksi susu PT. Indolakto Jakarta.

Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi susu PT. Indolakto Jakarta.

Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan produksi susu PT. Indolakto Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Furqon, C., & Sos, S. (1995). Situasi Konflik Dalam Organisasi, 1–15.
- Luthans, F. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mangkunegara, P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mulyadi, H. (2010). *Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving, Volume 9*,.
- Mulyana, D. (2007). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Stephen, P. R. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai, Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Wiryanto. (n.d.). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo.