

Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

Makkira¹, M.Syakir², Sandi Kurniawan³, Amar Sani^{✉4}, Ali Murdhani Ngando⁵

^{1,2,3,4,5} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. 2) Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. 4) Secara simultan Stres Kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci: Stres Kerja; Komunikasi Kerja; Kepuasan Kerja; dan Prestasi Kerja

Abstract

This research was conducted at PT. Prima Karya Manunggal Pangkep Regency. The research method uses a quantitative approach. Data collection techniques using the questionnaire method. Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis with the number of samples in this study were 100 employees. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique. The results showed that: 1) Job stress had a significant effect on employee performance at PT. Prima Karya Manunggal Pangkep Regency. 2) Work Communication has a significant effect on employee performance at PT. Prima Karya Manunggal Pangkep Regency. 3) Job Satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Prima Karya Manunggal Pangkep Regency. 4) Simultaneously work stress, job communication and job satisfaction have a significant effect on employee performance at PT. Prima Karya Manunggal Pangkep Regency.

Keywords: Job Stress; Job Communication; job satisfaction; and job performance.

Copyright (c) 2022 Amar Sani

✉ Corresponding author :

Email Address : amar@stieamkop.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan jaman yang semakin cepat diiringi persaingan yang sangat ketat dan ketidak pastian yang tinggi saat ini menimbulkan banyaknya tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh para karyawan di lingkungan kerja mereka. Tuntutan-tuntutan yang berlebihan dari organisasi tersebut dapat menyebabkan timbulnya suatu tekanan tersendiri bagi karyawan. Tekanan-tekanan yang timbul dan dibiarkan terus berlarut-larut akan menyebabkan timbulnya kecemasan bagi karyawan. Dampak yang timbul dari kecemasan yang sering dialami oleh karyawan pada khususnya disebut stres.

Stres kerja Karyawan

Sebagai definisi stres dapat dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif .

Komunikasi Kerja

Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya. Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Menurut Nuraini, (2013 :114), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2015: 87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

H1 : Diduga bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

H2 : Diduga bahwa komunikasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

H3 : Diduga bahwa kepuasan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

H4 : Diduga bahwa Stres Kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

METODOLOGI

Bentuk penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian adalah suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu. Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan populasi yaitu seluruh karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep yang berjumlah 100 orang karyawan. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis regresi yang memiliki lebih dari satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Stres Kerja

X2 = Komunikasi Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

a = Koefisien konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error, variabel gangguan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi dari serangkaian pengukuran. Reliabilitas akan menunjukkan seberapa besar tingkat akurasi dan seberapa besar alat ukur tersebut dapat dipercaya serta diandalkan dalam proses pengukuran. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > dari 0.60.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut Of Point (0,60)</i>	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,796	0,60	Realibel
Komunikasi Kerja (X_2)	0,854	0,60	Realibel
Kepuasan kerja (X_3)	0,803	0,60	Realibel
Prestasi kerja (Y)	0,878	0,60	Realibel

Sumber : data primer Diolah, Januari 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 1 bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel stres kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuisioner ini reliabel sebagai instrument penelitian.

H1: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stresss terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stresss kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Oleh karena itu penanganan stresss kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dengan, dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui hasil analisis Uji t menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Di kabupaten Pangkep terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan.

H2 : Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Komunikasi dapat memelihara dan menggerakkan kehidupan kelompok juga sebagai penggerak untuk menggambarkan aktivitas manusia. Jadi komunikasi yang baik dalam hal ini manajer dan karyawan pelaksanaan akan memberikan dampak atau pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilan, konsentrasi pekerja serta kemampuan – kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan sebaik- baiknya sehingga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Dalam tujuan pencapaian prestasi kerja karyawan yang maksimal sangat dibutuhkan peranan dari komunikasi dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan. Agar komunikasi berjalan efektif dengan karyawan maka harus tercipta dengan baik dari pimpinan perusahaan maupun dengan karyawan-karyawan lainnya. Perusahaan yang mampu melaksanakan komunikasi dengan baik maka perusahaan akan mendapatkan hal-hal seperti kelancaran tugas dapat terjamin, dapat meningkatkan partisipasi dan pengawasan dilakukan dengan baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Mengukur tingkat prestasi kerja dapat dilakukan dengan mengukur komunikasi kerja, apabila karyawan memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasinya pun akan rendah/ turun. Namun sebaliknya komunikasi kerja meningkatnya akan menambah kesetiaan karyawan kepada perusahaan untuk tetap mengabdikan dirinya kepada perusahaan dengan kata lain karyawan tak akan pindah-pindah kerja.

Hubungan komunikasi kerja dengan prestasi kerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan keinginan karyawan dan perusahaan, karena dengan adanya komunikasi kerja yang baik antar karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian kesetiaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetap berjalan dengan baik, dan juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui hasil analisis Uji t menunjukkan bahwa komunikasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu komunikasi kerja berpengaruh positif

terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pri a Karya Manunggal Di kabupaten Pangkep terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil. Besarnya pengaruh komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap tingkat presatasi kerja karyawan.

H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Kepuasan kerja pada hakikatnya merupakan perasaan pegawai terhadap hasil yang diterimanya dalam perusahaan, berupa gaji, promosi dan bonus serta hal-hal lain yang berdampak pada kejiwaan pegawai. Pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya dalam organisasi sangat tergantung pada memberlakukan yang atasan kepada pegawai yang bersangkutan. kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui hasil analisis Uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Di kabupaten Pangkep terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap tingkat presatasi kerja karyawan.

H4 : Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Hubungan stres kerja dengan prestasi kerja merupakan hubungan searah yaitu pengaruhnya terhadap prestasi kerja tergantung pada tingkat stres kerja yang dirasakan seseorang karena berbagai tekanan sebagai sumber stres kerja bersifat relatif

bagi seseorang. Hubungan stres kerja dan prestasi kerja menjadi tergantung pada kemampuan seseorang dalam menghadapi stres kerja. Karyawan sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan diharapkan mempunyai prestasi tinggi. Sebab dengan prestasikerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan pasaran. Prestasi kerja tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat karyawan bertahan di tempat kerja. Prestasi kerja yang tinggi dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Stres dalam kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres kerja, bila tidak ada stres kerja tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres kerja, prestasi kerja cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan, namun bila stres kerja terlalu besar (distress) dan karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, maka akan dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Kesimpulan

Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Secara simultan Stres Kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Referensi

- Adi dkk (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Afandi, M. (2017). Teori dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas. Semarang: Unissula Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2015). Manajemen sumber daya manusia, Cetakan Kelima. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Hadi. (2015). Metode riset dan Bisnis. Jakarta. Erlangga.
- Azwar, Saifuddin (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Buku panduan Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar, (2019).
- Ekawarna, Manajemen Konflik PT Bumi Aksara, Hal. 196. Agustus 2018.
- Fida (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantoro Kabupaten Karang Anyar. Jurnal Manajemen sumber daya manusia. Vol. 4. No. 1.
- Fauzi Fajar Azkarullah (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan komunikasi Interpersonal Terhadap efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
- Gibson Ivancevich Donnelly, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Edisi Kelima Jilid 1, (Jakarta: ERLANGGA), Hal. 203.

- Ishardita Pambudi Tama dkk, Psikologi Industri: dalam Perspektif Sistem Industri, (Malang: UB Press, 2016), Hal. 60.
- John Fiske, Pengantar Ilmu Komunikasi , ter. Hapsari Dwiningtyas (Jakarta: Rajawali Pers, 2012).
- Lukiyana dan Firdaus. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Gudang Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. BIJAK Volume 14, No. 02 Majalah Ilmiah Institut STIAMI.
- Priyanto, Dwi. (2014). SPSS 22: Pengelolaan data terpraktis, Yogyakarta: Andi Offset.
- Riski Novera Yenita, Higine Industri Edisi 1 Cetakan 1, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), Hal. 32.
- Randall S.Schuler, Steve Werner, 2011. Pengelolaan Sumber. Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (Terjemahan), Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Bisnis. Alfa Beta, Bandung.
- Sutrisno. (2014). Analisis Regresi. Andi Offset : Yogyakarta.
- Heri Budianto, Ilmu Komunikasi Sekarang dan Tantangan Masa Depan, (Jakarta: Kencana. 2011), 384.
- Nikmah Hadiati Salisah, Ilmu Komunikasi (Pasuruan: LunarMedia, 2012), 25.
- Makkira. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. Jurnal Mirai. Vol. 1 No. 1.
- Martono, Nanang. (2010). Metode penelitian kuantitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilujeng, S. (2010). Pengantar manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.