

# **PENGARUH KOMUNIKASI, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN CABANG MEDAN**

**<sup>1)</sup>Ezra Cindy Putri Siahaan <sup>2)</sup> Yovie Ernanda, S.E.,M.M <sup>3)</sup> Sri Gita Olanda Sari Gultom <sup>4)</sup> Nia Pio Artha S <sup>5)</sup> Berkat Prefic Jaya Halawa**

Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia

Email : yoviernanda@yahoo.com

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan, (2) untuk mengetahui pengaruh stress terhadap kinerja karyawan di PT. Danamas Kreasi Andalan Medan, (3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan, (4) untuk mengetahui pengaruh komunikasi, stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini memiliki 60 responden sebagai sampel yang merupakan karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun stress dan lingkungan kerja mempunyai perngaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan. Di dalam pengujian secara simultan menunjukkan seluruh variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel y, kinerja karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.*

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

*This study aims (1) to determine the effect of communication on employee performance at PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan, (2) to determine the effect of stress on employee performance at PT. Danamas Kreasi Andalan Medan, (3) to determine the effect of the work environment on the performance of employees at PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan, (4) to determine the effect of communication, stress and work environment on employee performance at PT. Fundamentals of Mainstay Creative People. This study used data collection in the form of a questionnaire by distributing questionnaires. This study has 60 respondents as a sample who are employees at PT. Fundamentals of Medan's Mainstay Creative People. The results of this study indicate that communication has no significant effect on employee performance, but stress and work environment have a significant effect on employee performance at PT. Fundamentals of Medan's Mainstay Creative People. Simultaneous testing shows that all variables have a significant influence on the y variable, the performance of employees at PT. Fundamentals of the Mainstay Krasi People in Medan.*

**Keywords:** Communication, Stress, Work Environment, Employee Performance

## **I** **LATAR BELAKANG**

Di era yang semakin maju dimana teknologi mulai mendominasi persaingan antar perusahaan juga semakin meningkat sehingga perusahaan juga menginginkan sumber daya manusia yang handal dan bisa mengembangkan dirinya secara proaktif. Bisa dikatakan sumber daya manusia yang cakap juga menjadi salah satu asset berharga yang bisa dimiliki oleh perusahaan.

Komunikasi diantara karyawan maupun atasan dan bawahan merupakan salah satu dari faktor penting dalam mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Hal buruk bisa terjadi jika informasi yang diterima antara karyawan tidak jelas akibat dari komunikasi yang buruk. Komunikasi yang buruk diantara karyawan juga dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja dan berujung menurunnya kinerja karyawan. Sehat tidaknya berkomunikasi juga harus diperhatikan karena awal dari menurunnya nama baik perusahaan berasal dari rumor yang beredar di internal perusahaan.

Secara singkat , dapat dikatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressor*. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebakan stress di mana terhadap reaksi pekerja. Stres dapat bersumber dari beban kerja yang berlebihan dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang melebihi kemampuannya, keterbatasan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, sistem pengawasan yang tidak efisien dan buruk maupun iklim kerja yang tidak sehat dimana secara umum interaksi di antara individu merupakan iklim organisasi yang mempengaruhi tingkah laku di dalam organisasi.

Lingkungan kerja yang baik juga mendukung tingginya kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga bisa dikatakan sebagai rumah kedua dari pegawai yang hampir menghabiskan sebagian besar hari mereka di perusahaan. Tidak hanya memperhatikan kesehatan fisik karyawan perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang sehat untuk psikis karyawan. Kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja juga bisa memicu semangat karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Baik buruknya kinerja karyawan tentu dapat diperhatikan dari pencapaian setiap target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dan Komunikasi, stres kerja dan lingkungan kerja merupakan beberapa dari sekian hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai target target tersebut. Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan penelitian “Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.”

## II KAJIAN PUSTAKA

### **2.1.1 Teori Komunikasi**

Menurut Silalahi (2011:270). Komunikasi adalah proses dimana komponen-komponen dalam organisasi dihubungkan secara bersama-sama baik secara vertikal maupun horizontal.

### **2.1.2 Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:155), komunikasi yang terbangun diantara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi adalah kunci dalam membentuk kerja sama yang baik. Komunikasi yang baik akan menumbuhkan rasa saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja.

### **2.2.1 Teori Stres Kerja**

Menurut A.A Anwar Mangkunegara (2011:157) stres adalah kondisi dimana karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan mereka.

### **2.2.2 Teori Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Triatna (2015:139), stress adalah keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan yang diakibatkan oleh gangguan dari dalam dan luar dirinya, sehingga mengganggu fisik dan/atau psikisnya, dan mengakibatkan munculnya perilaku tidak biasa atau menyimpang baik secara fisik, psikis maupun sosial.

Stres dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, tergantung berapa besar tingkat stresnya, stress dapat meningkatkan prestasi kerja karena stress mengarahkan sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Namun, jika terlalu berat stress juga akan mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan, sakit, tidak kuat bekerja, putus asa, keluar atau menolak pekerjaan demi menghindari stress.

### **2.3.1 Teori Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun secara kelompok.

### **2.3.2 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010: 301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja.

### **2.4 Teori Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2011:172) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Angel Susanti Mandagie Lotje Kawet Yantje Uhing (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Politehnik Kesehatan Manado	$X_1$ = Lingkungan Kerja $X_2$ = Komunikasi $X_3$ = Stres Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Uji F: Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Uji t : Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Aldy Pambudi Wicaksono (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero)	$X_1$ = Lingkungan Kerja $X_2$ = Stres Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Uji F: Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Uji t : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	Aliyyah Fauziyah (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor	$X_1$ = Lingkungan Kerja $X_2$ = Komunikasi $Y$ = Kinerja Karyawan	Uji F: Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Uji t : Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## 2.6 Hipotesis

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan

H2 : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan

H4 : Komunikasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan

### **III** **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian ini adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:7) pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bersadarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.3 Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat descriptif Eksploratory. Menurut Soewadji (2012: 35) penelitian yang bersifat eksploratory adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari semua fenomena yang sedang diteliti.

#### **3.4 Tehnik Pengumpulan Data**

Menurut Sanusi (2012:116), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti survey, observasi dan dokumentasi.

#### **3. 5 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesiner, kelompok fokus dan panel atau juga dengan narasumber (Sugiyono 2015:89)

Peneliti juga menggunakan data sekunder dalam penelitian ini seperti profil perusahaan, data yang diperoleh dari buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sujarwani (2015:89), data sekunder adalah catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lainnya.

## IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Model Penelitian

Berdasarkan hasil model regresi linear berganda, hasilnya sebagai berikut  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	Coefficients				
1	(Constant)	-3,541	5,045			-,702	,486		
	Total X1	,099	,146	,069	,069	,680	,499	,476	2,102
	Total X2	,798	,181	,522	,522	4,400	,000	,350	2,853
	Total X3	,418	,122	,342	,342	3,439	,001	,500	2,000

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber :Diolahmelalui spss, 2021

Berdasarkan tabel 3.5 pada kolom Unstandardized Coefficients bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda maka dapat diketahui sebagai berikut :

$$a = -3.541$$

$$b_1 = 0.099$$

$$b_2 = 0.798$$

$$b_3 = 0.418$$

$$e = 0.05$$

Sehingga persamaan regresi linier yang di dapat sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Karyawan} &= -3,541 + 0,099 \text{ Komunikasi} + -0,798 \text{ Stres} + 0,418 \text{ Lingkungan} \\ &\quad \text{Kerja} + 0,05 \end{aligned}$$

**Nilai konstanta yaitu -3,541** yang berarti bahwa variabel bebas komunikasi, stress kerja, lingkungan kerja dianggap konstan atau sama dengan 0.

Variabel komunikasi memiliki nilai koefisien regresi b1 yang positif yaitu sebesar 0,099 yang berarti jika komunikasi semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, variabel stress kerja memiliki nilai koefisien regresi b1 yang positif yaitu sebesar 0,798 yang

berarti jika stress kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan menurun, variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi b1 yang positif yaitu sebesar 0,418 yang berarti jika lingkungan kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

#### 4. 2 Koefisien Determinasi Adjusted ( $R^2$ ) Hipotesis

Tabel 2  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 <sup>a</sup>	,724	,709	5,116

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber :Diolahmelaluispss, 2021

Hasil uji koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,709 atau sama dengan 70,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel independent yaitu komunikasi, stress kerja, dan lingkungan kerja. Selebihnya 20,1% di jelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

#### 4. 3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Tabel 3  
Pengujian Hipotesis (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>		df	Mean Square	F	Sig.
Model	Sum of Squares				
1	Regression	3	1278,833	48,869	,000 <sup>b</sup>
	Residual	56	26,168		
	Total	59			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

Sumber :Diolahmelaluispss, 2021

Hasil dari statistik uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 48.869 > F_{tabel} = 2.77$  dengan signifikansi 0.05 hal ini menunjukkan bahwa hasil hipotesis penelitian  $H_0$  di tolak, dan  $H_a$  di terima yang dapat di simpulkan bahwa komunikasi, stress kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

#### 4. 4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 4  
Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) -3,541	5,045		-,702	,486
	Total X1 ,099	,146	,069	,680	,499
	Total X2 ,798	,181	,522	4,400	,000
	Total X3 ,418	,122	,342	3,439	,001

Sumber :Diolahmelaluispss, 2021

Variabel komunikasi secara parsial memiliki nilai  $T_{hitung} = 0.680 < T_{tabel} = 2.003$  dengan nilai signifikansi  $0.05 < 0.499$  nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak maka secara parsial komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

Variabel stress kerja memiliki nilai  $T_{hitung} = 4.400 > T_{tabel} = 2.003$  dengan nilai signifikansi  $0.000 \leq 0.05$  nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima maka secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $T_{hitung} = 3.439 > T_{tabel} = 2.003$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

## V KESIMPULAN

Maka dari hasil penelitian di peroleh kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Variabel komunikasi secara parsial memiliki nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $0.680 < T_{tabel} 2.003$  dengan nilai signifikansi  $0.05 < 0.499$  nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak maka secara parsial komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.
2. Variabel stress kerja memiliki nilai  $T_{hitung} 4.400 > T_{tabel} 2.003$  dengan nilai signifikansi  $0.000 \leq 0.05$  nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima maka secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $T_{hitung} 3.439 > T_{tabel} 2.003$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

## **VI** **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Feriyanto, Andri, dan Triana. (2015). *Pengantar Manajemen 3 in 1*. Yogyakarta: Media Tera.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- <https://www.neliti.com/id/publications/135167/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-bagian-produksi-melalui> diakses pada 14 Januari 2021 18.00 WIB
- Josephine, Auderey dan Dhyah Harjanti. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic*.
- Mankunegara, Anwar. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Alfabeta.
- Soewadji, Jusuf. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bogor: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bogor: Alfabeta.
- Silalahi, Ulber. (2018). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung; Remaja Rosdakarya.Umam, Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.