



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada CV. Pakta Karya)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

ARINI

NPM. 21801081545



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pakta Kerja. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan menggunakan statistik sebagai teknik analisis. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 88 karyawan yang akan dijadikan sebagai responden penelitian. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to analyze, describe and determine the effect of communication and work stress on employee performance at CV. Pact of Work. This type of research uses explanatory research using a quantitative approach and the data collection technique used in this research is questionnaire data and uses statistics as an analysis technique. In this study, the sample used was 88 employees who will be used as research respondents. Where the results of this study indicate that communication has a positive effect on employee performance, and work stress has a negative effect on employee performance

Keywords: *Communication, Work Stress and Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini lingkungan bisnis, tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis. Agar dapat segera menyesuaikan diri dengan setiap perubahan baik yang telah, sedang ataupun sudah terjadi terjadi secara tepat, perusahaan membutuhkan sistem manajemen yang efektif juga efisien. Pada era globalisasi ini juga menjadi pemicu berkembangnya industrialisasi dan inovasi dengan pesat, menjadikan persaingan antar perusahaan lebih kompetitif. Perusahaan juga harus memperhatikan beberapa aspek seperti pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia agar terjadi hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. Dengan berkembangnya era globalisasi perusahaan dipaksa untuk menjadi perusahaan yang lebih baik lagi. Agar perusahaan dapat bersaing dalam persaingan yang ketat, keefektifan dan keefisienan perusahaan sangat diperlukan, karena dengan perusahaan yang efektif lagi efisien, maka perusahaan tersebut memiliki keunggulan dari para pesaing lainnya. Dalam perkembangan sebuah perusahaan, peranan sumber daya manusia sangatlah penting, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang terdidik, terpelajar dan siap pakai, guna membantu pengembangan perusahaan (Hasibuan, 2016:244).

Pada organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan komponen penting yang harus dimanfaatkan dan dioptimalkan semaksimal mungkin agar biasa mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2016). Salah satu faktor yang sangat penting bagi

sebuah perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia, karena kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan, juga sebagai pelaku pelayanan berpengaruh terhadap kualitas perusahaan itu sendiri. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan, pada dasarnya dibutuhkan strategi dalam penataan sumber daya manusia, jika perusahaan dapat menata sumber daya manusia dengan baik, hal tersebut akan memberikan kemajuan terhadap perusahaan terutama ketika sedang menghadapi situasi dan kondisi yang berubah dan berkembang. Perusahaan juga memiliki tugas yang perlu dilakukan, yaitu memberi motivasi atau daya dorong, pemahaman akan komunikasi dan meminimalisir stres kerja agar karyawan merasakan Kinerja kerja yang diinginkan dan dapat bekerja seperti yang diharapkan perusahaan.

Akan tetapi fenomena terhambatnya kinerja karyawan yang sering kali terjadi pada perusahaan CV. Pakta Karya yakni mengenai hasil kerja yang kurang optimal pada setiap karyawannya, secara kuantitas terkadang hasil kerjanya melebihi target disisi lain ada yang kurang dari target, sedangkan dari sisi ketepatan waktu terkadang ada karyawan yang telat dari waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah untuk diwujudkan, ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Saputra (2018) antara lain komunikasi dan stres kerja sehingga perusahaan harus mengakomodasikannya dengan baik dan tepat dengan demikian para karyawan di perusahaan tersebut dapat menerimanya.

Setiap melakukan segala kegiatan pada suatu perusahaan, karyawan tidak luput dari komunikasi, komunikasi digunakan sebagai sarana untuk

berinteraksi dengan sesama rekan kerja baik dengan atasan maupun dengan bawahan. Menurut Matondang (2021) dengan komunikasi yang baik, dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Melalui komunikasi karyawan dapat meminta arahan atau saran mengenai pekerjaan kepada atasan, juga dapat membantu karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Robbins dalam terjemahan Sabran (2016:806) berpendapat ada faktor yang berpengaruh langsung terhadap Kinerja lebih langsung yaitu dampak dari stres kerja. Ketegangan yang terjadi dalam pekerjaan kerap mengurangi Kinerja kerja. Stres kerja adalah kondisi ketika terjadi ketegangan yang mempengaruhi jalan pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang (Danish, 2015). Berikut adalah sebagian dari penyebab terjadinya stres kerja : kelebihan beban pekerjaan, kompetensi pengawas yang kurang, peran yang tidak jelas serta kurangnya pengakuan. Produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit dan waktu yang hilang adalah biaya fatal yang harus dibayar ketika terjadinya stres kerja dalam perusahaan atau organisasi (Kouloubandi, 2012). Sebagai jalan keluarnya, setiap tahunnya banyak karyawan mengambil cuti untuk meredakan ketegangan dan konflik dalam kehidupan mereka hal tersebut bisa menjadi rangsangan kerja bagi pegawai atau mungkin malah menjadi kekhawatiran, konflik dan ketakutan yang baru, tergantung kita memandangnya bagaimana. Menurut para ahli stres kerja adalah ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya yang disebabkan oleh tekanan atau ketegangan.

Akibatnya ketika stres yang terlalu besar, dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang menyebabkan menurunnya kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan mengganggu

prestasinya. Semakin banyak masalah yang datang, semakin kuat kadar stres karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa banyaknya kasus stres kerja pegawai yang sebenarnya tidak seharusnya terjadi dan dapat diantisipasi. Agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien pengendalian terhadap stres kerja harus di kendalikan. Beberapa alasan tersebut menjelaskan bahwa stres yang di alami setiap individu pekerja akan berdampak cukup besar baik untuk individu maupun untuk perusahaan. Karena itu butuh pemahaman dan pengupayaan untuk mencegah terjadinya stres kerja terhadap faktor-faktor yang berpotensi menyebabkan stres kerja.

Disisi lain Pengelolaan stres yang tidak baik dapat memengaruhi tingkat motivasi seseorang. Stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tidak bermotivasi untuk berprestasi namun sebaliknya stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya (Mangkunegara, 2017:93) hal ini diperkuat oleh adanya penelitian terdahulu. Pujiatma, et.all., (2020), menyatakan stres kerja yang tidak dapat di olah dengan baik akan merugikan kinerja karyawan dan menurunkan tingkat motivasi.

CV. Pakta Karya merupakan unit usaha merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang beras, yang dikelola secara profesional dengan komitmen tinggi agar memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan. Sebagai perusahaan pangan yang tepercaya, CV. Pakta Karya telah berdiri sejak tahun 1969, CV Pakta Karya ditantang untuk terus melakukan perbaikan kualitas dan kuantitas dalam memenuhi permintaan para pelanggannya oleh karena itu dibutuhkan para tenaga kerja yang profesional

dan berkompeten sehingga menghasilkan produksi beras yang berkualitas dan bermutu dengan jumlah yang konsisten.

Dengan demikian kekonsistenan kinerja karyawan sangat dibutuhkan dikarenakan apabila hasil yang diperoleh belum memuaskan maka CV Pakta Karya akan kehilangan pelanggannya terlebih kehilangan rasa percaya pelanggan dan lingkungan sekitar terhadap perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Adapun penilaian kinerja karyawan CV Pakta Karya sebagai berikut.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan

No	Jabatan	Januari – Juni 2020	Juli – Desember 2020	Januari – Juni 2021
1	Admin	81	82	79
2	Operator	82	80	81
3	Keuangan	81	83	80
4	Distributor	79	80	79
5	Staf Gudang	80	81	79
6	Pemasaran	78	79	80
Total Nilai Rata-rata		80,2	80,8	79,7
Keterangan		-	Naik 1,99%	Turun 2,01%

Sumber: Laporan Kerja Karyawan CV Pakta Karya

Berdasarkan tabel diatas yang dikonversikan dalam skala penilaian kerja yang telah ditetapkan dalam perusahaan dengan kriteria penilaian: Sangat Baik (91-100), Baik (81-90), dan Cukup (71-80) . Pada tabel diatas dalam penilaian kerja yang dilakukan setiap 6 bulan sekali dalam satu tahun terakhir menunjukkan fluktuasi setiap departemen. Dilihat periode Juli s/d Desember 2020 mengalami kenaikan sebesar 1,99% yang berarti terdapat peningkatan kinerja karyawan. Pada periode Januari s/d Juni 2021 mengalami penurunan sebesar 2,01% yang berarti terdapat penurunan kinerja karyawan. Hal ini

membuktikan bahwa para karyawan belum mampu menciptakan kinerja yang konsisten sehingga berdampak terhadap target kerja yang telah di tetapkan, sebagai berikut.

Tabel 1.2 Target Kerja CV. Pakta Karya

No	Periode	Target Kerja	Hasil Kerja	Persentase
1	Januari – Juni 2020	9	9	100%
2	Juli – Desember 2020	9	6	67%
3	Januari – Juni 2021	9	8	89%

Sumber: Laporan Kerja Karyawan CV Pakta Karya

Berdasarkan pada tabel 1.2 mengenai target kerja dengan menetapkan angka 9 sebagai nilai dari target kerja dinyatakan bahwa pada Januari sampai dengan Juni 2020 para karyawan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan target yang telah ditentukan hal ini di dukung oleh pada periode tersebut merupakan musim panen padi sehingga para karyawan dengan mudahnya mencapai target yang telah di tentukan, akan tetapi ketika memasuki bulan Juli sampai dengan Desember 2020 para karyawan kesulitan memenuhi target kerja hal tersebut di sebabkan karena kurang konsistennya kinerja karyawan sebagai mana yang telah di jelaskan pada tabel 1.1 mengenai penilaian kinerja dan dikarenakan pada periode tersebut masa panen raya telah usai, akan tetapi pada bulan Januari sampai dengan Juni 2021 yang seharusnya dengan mudahnya dapat menyelesaikan target kerja karena didukung dengan kemudahan memperoleh bahan pangan yakni beras dikarenakan musim panen, karyawan hanya mampu mencapai target kerja dengan persentase 89%, sehingga hasil ini perlu adanya evaluasi terhadap kinerja karyawan yang lambat laun mengalami penurunan kerja.

Setelah melakukan observasi kelapangan dan melakukan wawancara dengan pimpinan maka setidaknya terdapat dua faktor yang menjadi alasan menurunnya kualitas kinerja karyawan yakni pertama mengenai komunikasi antar karyawan, pimpinan menilai bahwa adanya komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja, jika salah satu karyawan melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja lainnya dan hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atasan maka karyawan tersebut akan saling menyalahkan. Permasalahan tersebut akan mengakibatkan adanya konflik yang berkepanjangan antar sesama karyawan yang timbul akibat komunikasi yang tidak dapat berjalan dengan efektif. Oleh karena itu diperlukan interaksi yang baik sebagaimana yang diungkapkan Ali dan Haider (2012) interaksi yang baik antar anggota akan menghasilkan komunikasi efektif.

Permasalahan kedua yakni mengenai stres kerja yang berkepanjangan yang di sebabkan oleh tekanan pekerjaan yang mengaruskan bagi karyawan untuk selalu memperhatikan target kerja yang telah di tetapkan dan dicapainya sehingga karyawan merasa tekanan tersebut di luar dari kapasitasnya yang berdampak kepada tingkat stres yang berlebihan dengan demikian instruksi maupun pesan yang disampaikan atasan kerap kali terabaikan dan apabila di laksanakan hanya sekedar melaksanakan kewajibannya tanpa memperhatikan kualitas kerjanya sehingga menghasilkan hasil kerja yang kurang maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pakta Karya?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pakta Karya?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pakta Karya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pakta Karya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pakta Karya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pakta Karya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang analisis Komunikasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan bahan materi pembelajaran dan kajian ilmu sumberdaya manusia khususnya mengenai analisis Komunikasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

3. Bagi Pihak Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pemikiran, wawasan dan bisa dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan ataupun masukan yang bermanfaat bagi perusahaan maupun instansi lainnya yang berkaitan dengan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Pakta Karya Sumberjaya, Kec. Gondanglegi, Kabupaten Malang, Jawa Timur untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini tentang Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pakta Karya Malang, Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pakta Karya Malang.
- b. Komunikasi berpengaruh dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pakta Karya Malang.
- c. Stres Kerja berpengaruh dan negatif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pakta Karya Malang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dapat dilakukan CV. Pakta Karya Malang sehingga belum mampu dijadikan pengambilan keputusan secara universal dan berjangka waktu panjang.
- b. Penelitian ini hanya memiliki responden sebesar 88 sehingga masih di bawah 100.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki agar penelitian yang berikutnya menjadi lebih baik dari

penelitian ini. Saran yang bisa dipertimbangkan untuk penelitian yang selanjutnya adalah:

- a. Pada penelitian selanjutnya disarankan menggunakan objek penelitian lain yang memiliki cakupan luas dan berjangka waktu panjang.
- b. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek penelitian yang memiliki populasi di atas 100 responden dengan karakteristik yang lebih bervariasi dalam bidang pekerjaannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kinerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)". *Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas Brawijaya*
- Arikunto, S. 2014. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis". Jakarta: Rineka Cipta
- Ayu, Cynthia Permata dkk. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Organisasional, Dan Personal Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Universitas Brawijaya Bisnis*
- Azizah dan Wijaya. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi". *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis STIE Putra Bangsa Kebumen*.
- Badriyah, Mila. 2015. "Manajemen sumber daya manusia". Bandung: Pustaka Setia.
- Baysir. 2017. "Pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, komunikasi Terhadap motivasi kerja dan Kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas I khusus Surabaya". *Jurnal Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bhayangkara Surabaya*
- Danish, R.Q., Humayon, A.A., Shahid, A.U., Ahmad, H.W., Murtaza. G. 2015. "Relathionship Between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior : A Study of Employee in National Highway Authority of Pakistan." *American Journal of Economics, Finance and Management*.
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gofur, Abdul. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara
- Hawa, Indah Permatasari dan Arif, Partono Prasetio. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung". *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen". Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPF.

- Ivan, Andrianto Susilodan Marcus Remiasa. 2021. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X". *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*
- Ivancevich John, dkk. 2014. "Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*)" (Edisi-9). Jakarta: Salemba Empat.
- Khalidi, Doaa Al and Mayyada Wazaify. 2013. "Assessment of Pharmacists Job Satisfaction and Job Related Stres in Amman". *Jurnal Int J Clin Pharm*.
- Kouloubandi, A., M. Jofreh, et al. 2012. "Analysis the Relationship between Job Stres, Intrinsic Motivation & Employees Creativity in Islamic Republic of Iran Railways Organization". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*
- Liliwari, M. 2013. "Dasar - Dasar Komunikasi Antar Budaya". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Made, Pradnya Paramita Saputra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2019. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen*
- Madlock, Paul, E. 2008. "The Link Between Leadership Style, Communication Competence and Employee Satisfaction. *Journal Business Communication*.
- Mangkunegara. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchlas, Makmuri. 2012. "Perilaku Organisasi". PT Aditya Media. Yogyakarta.
- Pace, R. Wayne dan Faules. 2015. "Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Zainal. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2016. "Manajemen", diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2012. "Statistik Parametrik". Jakarta: PT Gramedia
- Sanusi, Anwar. 2014. "Metodologi Penelitian Bisnis". Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. "Penelitian Sumber Daya Manusia". Jakarta: Buku Seru.
- Suranto. 2010. "Komunikasi Sosial Budaya". Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Kencana : Jakarta. Endang.

- Umam, Khaerul. 2012. “*Manajemen Organisasi*”. Bandung: Pustaka setia.
- Yam, Jim Hoy dan Ruhayat Taufik. 2021. “Hipotesis Penelitian Kuantitatif”. *Jurnal Ilmu Administrasi*.

