

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK

Wiady Risky Areja

Email: wiadyareja@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah ada pengaruh hubungan komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anzon Autoplaza Pontianak. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 22. Adapun hasil penelitian yaitu: ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anzon Autoplaza Pontianak, ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anzon Autoplaza Pontianak, ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak

KATA KUNCI: Komunikasi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada penelitian ini PT. Anzon Autoplaza sangat perlu menerapkan komunikasi yang baik dan lancar pada setiap jajaran perusahaan. Hubungan baik sesama karyawan. Mental dan Psikis yang siap bekerja. Dorongan dalam bekerja. Dengan hal ini Komunikasi antar karyawan dapat melangkah kearah yang lebih baik dan interaksi dengan pelanggan jadi positif. Berkomunikasi dapat membawa pekerjaan menjadi lebih mudah. Jaringan semakin kuat, memiliki banyak mitra dan pekerjaan cepat selesai. Stres kerja dapat mengganggu pekerjaan beban kerja dan tuntutan pekerjaan lainnya. Stres juga dapat berimbas ke karyawan sekitar, sehingga suasana kantor menjadi buruk. Hal ini dapat menurunkan aktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan

PT Anzon Autoplaza merupakan Dealer resmi yang memasarkan merk Mobil Toyota dengan pelayanan Penjualan (Sales), Service, dan Suku cadang (3S). PT Anzon Autoplaza didirikan pertama di Pontianak pada tanggal 1 Maret 1993 dengan Dealer pertamanya yaitu Anzon Toyota Pontianak. Sejak tahun 1993 Anzon Toyota terus berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada setiap pelanggan setianya.

Sesuai dengan slogannya “Satisfaction Assured”, Anzon Toyota akan terus berupaya untuk menjamin kepuasan setiap pelanggannya serta terus berkomitmen menjadi perusahaan otomotif yang paling sukses dan dihormati dikawasan Indonesia khususnya Kalimantan Barat dengan memberikan pelayanan terbaik dalam kepemilikan kendaraan.

SDM yang dipekerjakan pada sebuah perusahaan haruslah yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidangnya. Agar tujuan dari perusahaan tersebut tercapai. Jadi sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam sebuah perusahaan, sebab manusia adalah kunci dari perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan.

Komunikasi yang tepat dan akurat serta tepat waktu dapat mewujudkan pelayanan yang ramah, cepat dan transparan sehingga akan sangat membantu perusahaan dalam menjalankan proses kegiatan perusahaan. Penggunaan komunikasi bisa didalam perusahaan juga harus tepat, agar pekerjaan yang dilakukan karyawan bisa berjalan cepat, efektif dan efisien. Selain dapat menghemat waktu ,sebuah komunikasi dapat menyimpan, mengolah, dan memanggil sebuah informasi yang dibutuhkan sewaktu-waktu. Sehingga sebuah sistem dapat dijadikan pusat informasi yang sangat penting bagi kelangsungan Anzon Autoplaza.

Usaha untuk meningkatkan kinerja diantaranya memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu,karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan didalam maupun diluar dirinya.

KAJIAN TEORITIS

1. Komunikasi

Menurut Himstreet dan Baty (dalam Purwanto, 2006:3), Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian suatu informasi dari seseorang kepada orang lain dan terjadinya proses interaksi diantara

sejumlah orang yang bermaksud memberikan pengertian tentang informasi yang akan disampaikan baik secara lisan ataupun tulisan.

Menurut Pace dan Faules dalam bukunya *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (2002), berikut merupakan Dimensi dari Komunikasi:

- a. Kepercayaan, yaitu sikap merasa cukup tahu atau mencapai kebenaran
- b. Pembuatan Keputusan Bersama, yaitu musyarah saat pengambilan keputusan
- c. Kejujuran, yaitu sikap lurus hati atau menyatakan fakta
- d. Komunikasi ke bawah, yaitu arus pesan dari atasan kebawahan
- e. Komunikasi ke atas, yaitu penyampaian informasi dari bawahan keatasan
- f. Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi, yaitu fokus pada segala sesuatu yang membutuhkan tingkat keberhasilan besar.

2. Stress Kerja

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Charles D Spielberg (Handoyo, 2001:63) mendefinisikan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut pendapat yang disampaikan oleh Patricia Buhler (2007) Stres Kerja meliputi Indikator sebagai berikut:

- a. Tuntutan Tugas, yaitu perubahan dari ketidakpastian bagi para pekerja.
- b. Tuntutan Peran, yaitu konflik peran atau ketidakjelasan peran.
- c. Tuntutan Hubungan antar pribadi, yaitu terkait dengan hubungan organisasi.
- d. Tuntutan Fisik, yaitu adanya kondisi tidak menyenangkan pada pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Minner (1988) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

- a. Target yaitu pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas yaitu kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c. Waktu Penyelesaian yaitu penyelesaian yang tepat waktu/penyerahaan pekerjaan menjadi pasti.
- d. Taat Asas yaitu cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Anzon Autoplaza Pontianak yang berjumlah 66 orang dan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah: Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda, dan uji t.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus df (degree of freedom) = $n-2$, dengan sampel yang diolah sebesar 73 responden sehingga menghasilkan nilai R_{tabel} sebesar 0,2303. dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel komunikasi dan stress kerja adalah valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 dan hasil dari pengujian variabel komunikasi, stress kerja dan kinerja karyawan berada di atas 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dari Tabel 3. di atas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

4. Uji Linearitas

Nilai signifikan deviation from linearity pada variabel komunikasi adalah sebesar 0,205. Nilai $0,205 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan. Nilai signifikan deviation from linearity pada variabel stress kerja adalah sebesar 0,444 Nilai $0,444 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel stress kerja dengan kinerja karyawan.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. nilai signifikan pada variabel komunikasi sebesar $0,162 > 0,05$ dan variabel stress kerja sebesar $0,532 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, menunjukkan nilai VIF dari variabel komunikasi adalah $1,106 < 10$ dan nilai tolerance $0,984 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel stress kerja adalah $1,106 < 10$ dan nilai tolerance $0,984 > 10$ Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel komunikasi dan stress kerja.

7. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig $< 0,05$ berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti (X1) komunikasi dan (X2) stress kerja secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja.

TABEL 1
UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	259,291	2	129,645	17,406	,000 ^b
	Residual	521,394	70	7,448		
	Total	780,685	72			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRESSKERJA, KOMUNIKASI

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

8. Uji Determinasi (R^2)

TABEL 2
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 ^a	,332	,313	2,729

a. Predictors: (Constant), STRESSKERJA, KOMUNIKASI

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,332 atau sebesar 33,20 persen artinya variabel komunikasi dan stress kerja dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

9. Uji Linier Berganda

TABEL 3
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,914	4,294		2,309	,024
	KOMUNIKASI	,335	,092	,357	3,626	,001
	STRESSKERJA	,282	,068	,410	4,159	,000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

Pada uji regresi liner berganda hasil koefisien regresi variabel komunikasi dan stress kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

10. Uji t

Diketahui nilai signifikan untuk variabel komunikasi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. dan untuk variabel stress kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H1 dan H2 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai analisis komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak.
3. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan/atasan PT Anzon Autoplaza Pontianak hendaknya meningkatkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, bawahan dan atasan serta sesama rekan kerja dengan menyediakan waktu sebulan sekali untuk berkumpul bersama agar dapat saling berbagi keluhan kesah guna mempererat komunikasi para karyawan.
2. Bagi pimpinan/atasan PT Anzon Autoplaza Pontianak Pontianak disarankan kepada pimpinan agar lebih diperhatikan tingkat stress kerja pada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik karena semakin tinggi stress kerja yang karyawan miliki maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja baik sebaiknya stress kerja di kurangi karena dapat merusak kualitas kerja sebelumnya.

Hendaknya perusahaan menyediakan ruang konseling bagi karyawan yang merasa cukup stress saat bekerja atau sedang membutuhkan solusi dari orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Chang, William. *Metodologi Penulisan Ilmiah*. Jakarta; Erlangga, 2014.
- Corrado M. Frank. *Berkomunikasi dengan Karyawan*. Jakarta: VICTORY JAYA ABADI, 2004.
- DF Nur'aini Fajar. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: QUADRANT, 2017.
- Edison Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA CV, 2018.
- Ferdinand Augusty. *Metode Penelitian MANAJEMEN*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Undip, 2013.
- Lubis Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. *MANAJEMEN DAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: ALFABETA CV, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA CV, 2013.
- Wahyudi. *Manajemen Konflik dan Stres*. Bandung: ALFABETA CV, 2017.
- Yateno. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2020.