

Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanichem Tunggal Pertiwi

Shelvia Lasahijaya

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
shelviasahijaya@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:

Komunikasi
Stres Kerja
Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan dari riset ini ialah agar dapat menguasai pengaruh komunikasi, stres kerja, serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT. Sanichem Tunggal Pertiwi. Riset ini memakai ilustrasi riset yang terdiri dari 65 responden. Dengan memakai penyebatan kuesioner serta SPSS tipe 25 untuk mencerna informasi untuk mengumpulkan informasi. Dalam riset ini tata cara yang dicoba oleh penulis dalam melaksanakan aktivitas berbentuk pengumpulan informasi mencerna informasi, menganalisis informasi serta penyajian informasi agar hasil yang disajikan oleh peneliti ini bertabiat ilmiah serta bisa dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan table pemngujian coefisien determinasii menunjukkan adanya hasil *Adjusted R Square* senilai 0,664. Jadi itu tersebut membuktikan adanya besarnya pengaruh variable Komunikasi, Stres Kerja, serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan yaitu 66,4 %. Maka, dianggap bahwa variabel bebas (X) mempunyai pengaruh pada variable terikat (Y) senilai 66,4%.

Nilai t diketahui kalua nilai thitung komunikasi adalah 7,527 dari ttabel 1,99962, thitung stress kerja adalah 6,129, dan lingkungan kerja adalah 8,255 dengan signifikansi komunikasi (X_1) ialah 0,000, stress kerja (X_2) ialah 0,000 dan lingkungan kerja (X_3) ialah 0,000 dibawah 0,050 bearti dengan cara parsial terdapat adanya pengaruh yang signifikann antara komunikasi, stress kerja serta lingkungan kerja di PT. Sanichem Tunggal Pertiwi.

I. PENDAHULUAN

Pegawai ialah elemen dari asset perusahaan yang sangat penting dalam membagikan konstribusi bagi perusahaan agar mendapatkan kualitas kerja yang optimal serta mampu bersaing. Kinerja pegawai bisa diperhatikan berdasarkan

mutu, kuantitas, waktu kerja, serta kerjasama guna meraih sasaran yang telah ditentukan. Kinerja pegawai ialah suatu penentu berhasil atau tidaknya operasi perusahaan dalam meraih sasarannya. Kinerja pegawai sangat menentukan berkembangnya suatu perusahaan, serta kinerja yaitu suatu perihal yang sangat berarti dalam upaya perusahaan guna meraih targetnya. Dalam suatu perusahaan tidak luput dari terdapatnya suatu permasalahan yang bisa menghambat kelancaran proses dalam bekerja salah satu diantaranya adalah terdapatnya pengaruh dari komunikasi, stress kerja, lingkungan kerja. terdapat beberapa faktor yang dapat memberi pengaruh pada kinerja, baik kinerja perusahaan ataupun perorangan. Berbagai hal yang berpotensi memberi pengaruh pada kinerja yakni komunikasi, stress kerja serta lingkungan kerja.

Stres kerja ialah sebuah keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh sebuah keadaan tegang yang dapat berpengaruh pada emosi, proses berpikir serta jasmani seorang individu. Stres kerja ini bisa memunculkan perasaan tidak santai, kecemasan, emosi yang tidak stabil, susah tidur, kurang rileks, dan juga mengalami kenaikan tekanan darah. Kelebihan tugas yang terlampaui akan menimbulkan stres ditempat kerja. Pegawai yang bekerja dalam keadaan tertekan tidak mampu memberikan prestasi kerja yang optimal. Situasi kerja yang baik suatu hal yang dapat menunjang produktivitas karyawan yang membuahkan hasil baik bagi perusahaan.

Lingkungan kerja bahwa pengaruh Pengaturan lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan dan ketenangan saat bekerja, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dengan lebih baik. Tiap-tiap perusahaan diharapkan dapat mengurus dan mengontrol Mengoptimalkan aspek SDM yang dimiliki terpenting, karena melalui MSDM yang baik, perusahaan bisa mencapai tujuan serta cita-cita diinginkan. Salah satu hal yang berdampak pada aspek sumber daya manusia yakni komunikasi, tekanan kerja, dan lingkungan kerja yang dihadapi oleh tiap-tiap karyawan itu sendiri.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi ialah suatu kegiatan manusia yang begitu penting. Tidak hanya didalam kehidupan berorganisasi ataupun didalam kehidupan manusia secara umum. Dalam suatu lembaga, diperlukan sistem yang dapat mendukung kinerja lembaga tersebut. Untuk mencapai tujuan lembaga, dibutuhkan kerja sama yang baik antara komponen di dalamnya. Kerja sama terjadi karena terdapat kesepakatan tentang tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Fauzi et al., 2022) menjelaskan tentang :

“Komunikasi ialah cara untuk mengirimkan ide, data, dan pemahaman dari satu individu ke individu lain dengan harapan mereka dapat menentukan pandangan yang sama dengan tujuan yang dimaksudkan”.

Menurut (Sulistiyo, 2019) menjelaskan tentang :

“Komunikasi ialah sebuah tahapan yang mana lebih dari dua orang guna melaksanakan pemberian informasi satu sama lain, yang berdampak pada saling mengerti”.

Menurut (Gede & Suparta, n.d.) menjelaskan tentang :

“Berinteraksi merupakan faktor utama dalam membuka peluang”

Stres Kerja

Menurut (Takasenseran et al., 2017) menyatakannya tentang :

“Stres kerja merupakan sebuah keadaan tertekaan dialami pegawai pada saat mmengahdapi pekerjaannya”.

Menurut Suroto dalam buku (Kusnawan et al., 2021, p. 234) yang memiliki judul Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan tentang :

“Ketegangan adalah situasi yang memengaruhi kognisi, keadaan dan fisik seseorang yang dipengaruhi oleh faktor pekerjaan dan lingkungan yang hadir”.

Menurut (Dewi et al., 2018) menyatakannya bahwa :

"Stres pekerjaan ialah situasi tegang yang dihadapi oleh para pegawai akibat ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka”.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan (Takasenseran et al., 2017) menjelaskan tentang :

“Lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai faktor yang memengaruhi efektivitas organisasii maupun perusahaan dengan cara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa :

“Tempat kerja mencakup semua peralatan, perangkat lunak, dan informasi yang ada di sekitarnya, di mana seseorang bekerja, prosedur yang harus diikuti, dan sistem kerja baik secara individu maupun dalam kelompok”.

Menurut (Fauzi et al., 2022) menyatakan bahwa :

“Tempat kerja adalah area di sekitar lingkungan tempat bekerja yang memberikan rasa nyaman, menyenangkan, dan membuat karyawan merasa betah bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik”.

Kinerja Karyawan

Pada intinya di dalam lingkup pekerjaan atau kehidupan organisasi, tiap individu pasti mengharapkan pengakuan atau balasan yang adil atas prestasinya.

Menurut (Kusnawan et al., 2021, p. 58) menyatakan bahwa :

“Kinerja merujuk pada pencapaian yang bisa dihasilkan orang atau kelompok orang di suatu perusahaan berdasarkan dengan tugas dan tanggungjawab”.

Menurut (Mangkunegara, 2017) menjelaskan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil karya yang seseorang secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan sesuai dengann tugasnya”.

Menurut Wibowo dalam buku (Desi & Lestari, 2019, p. 32) menyatakan bahwa :

“Performa adalah hasil dari tugas yang memiliki kaitan erat dengan sasaran strategis perusahaan, kepuasan pelanggan, dan memberikan pengaruh pada perekonomian.”.

III. METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian bermakna sebagai metode ilmiah guna memperoleh hasil yang mengacu pada tujuan serta fungsi tertentu. Tujuan dilaksanakan metode penelitian ini ialah guna memberi ilustrasi pada peneliti terkait cara penyelesaian persoalan dalam penelitian ini yang dimana diolah dengan memakai software statistic SPSS. Pendekatan Kuantitatif adalah jenis penelitian yang lebih mengutamakan data yang bersifat numerik atau angka. Data, melainkan juga mencakup penelitian terhadap masalah yang dapat diukur dengan angka. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang lebih menekankan pada pengumpulan data numerik atau berbentuk angka. di dalam penelitian. Pendekatan tersebut dipakai agar dapat mencari tahu pengaruh komunikasi, stress kerja serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT. Sanichem Tunggal Pertiwi.

Objek Penelitian

Objek yang dipakai di penelitian ini yakni sebuah entitas bisnis yang beroperasi di sektor perdagangan bahan kimia, termasuk dalam lingkup kegiatan impor dan ekspor, yaitu PT. Sanichem Tunggal Pertiwi. Penelitian ini diawali dengan ketertarikan peneliti guna mendalami persoalan yang terdapat pada perusahaan dimana peneliti jadikan sebagai objek. Maka dari itu objek dari penelitian ini adalah PT. Sanichem Tunggal Pertiwi.

Jenis dan Sumber Data

Sebuah data dipakai guna mencari tahu serta mendapatkan ilustrasi terkait sebuah kondisi. Jenis data bisa diklasifikasikan berlandaskan sifat, sumber serta cara mendapat dan waktu penghimpunannya. Agar dapat memperoleh segala data yang memiliki korelasi dengan penelitian, maka peneliti memakai jenis dan sumber data, antara lain yaitu data primerr. Data primeer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber utama menggunakan berbagai metode seperti wawancara, survei, eksperimen, dan lain sebagainya. Data ini memiliki kekhususan karena disesuaikan dengan kebutuhan peneliti. Data yang dimpun didapatkan lewat pemberian kuesioner pada para responden. Responden dalam riset ini yakni para karyawan yang bertugas di PT. Sanichem Tunggal Pertiwi.

Populasi dan Sampel

Jumlah individu yang menjadi subjek penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan permanen yang bekerja di PT. Sanichem Tunggal Pertiwi, dengan total

sebanyak 65 orang. Penulis menetapkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 65 responden karena menggunakan teknik sampling eksaustif yang artinya seluruh populasi digunakan sebagai sampel..

IV. HASIL

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi determinansi (R²) dimanfaatkan untuk menghitung dan mengevaluasi sejauh mana kemampuan atau sumbangan dari faktor bebas (X) dalam menjelaskan atau menjelaskan variasi dari variabel terikat (Y). Rentang nilai koefisien determinansi adalah dari 0 hingga 1.(Ghozali, 2018)

Table 1. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R²) Komunikasi (X₁)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.465	3.187

a. (Constant), Komunikasi

b. Kinerja Karyawan

Hasil Data : SPSS versi 25

Angka koefisien determinansi R Square adalah 0,474. Hal ini berarti jika pengaruh X₁ terhadap Y sebesar 47,4% sedangkan sisanya adalah 52,6% dari total keseluruhan pengaruh.

Table 2. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R²) Stres Kerja (X₂)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.374	.364	3.477

a. (Constant), Stres Kerja

b. Kinerja Karyawan

Sumber Data : SPSS versi 25

Dapat dilihat bahwa R square bernilai 0.374. Ini berarti bahwa pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar 37,4%.

Table 3. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R²) Lingkungan Kerja (X₃)

Sumber Data : SPSS versi 25

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.512	3.044

- a. (Constant), Lingkungan Kerja
- b. Kinerja Karyawan

Table 4. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R²) Komunikasi (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Change Statistics		Sig. F Change
							df1	df2	
1	.825 ^a	.680	.664	2.525	.680	43.230	3	61	.000

- a. (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Komunikasi
- b. Kinerja Karyawan

Sumber Data : SPSS versi 25

Hasil *model summary* diatas adalah bahwa R *Square* sebesar 0,680. Bahwa pengariuh Komunikasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 68%.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T adalah sebuah teknik untuk menilai seberapa jauh keterkaitan antara variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat, dengan mengasumsikan bahwa variabel bebas lainnya dianggap tetap.

Table 5. Hasil Uji T Parsial Komunikasi (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		t
1	(Constant)	10.758	4.068		2.645	.010

Komunikasi	.736	.098	.688	7.527	.000
------------	------	------	------	-------	------

a. Variable Dependent : Kinerja Karyawan

Sumber Data : SPSS versi 25

Berdasarkan dari hasil tabel uji t X₁ terhadap Y menunjukkan bahwa Komunikasi (X₁) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $7,527 > 1,66901$.

Table 6. Hasil Uji T Parsial Stres Kerja (X₂)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.754	4.503		3.054	.003
	Stres Kerja	.677	.110	.611	6.129	.000

a. Variable Dependent : Kinerja Karyawan

Sumber Data : SPSS versi 25

Berdasarkan dari hasil tabel uji t X₂ terhadap Y menunjukkan bahwa Stres Kerja (X₂) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,129 > 1,66901$.

Table 7. Hasil Uji T Parsial Lingkungan Kerja (X₃)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.805	3.344		4.129	.000
	Lingkungan Kerja	.645	.078	.721	8.255	.000

a. Variable Dependent : Kinerja Karyawan

Sumber Data : SPSS versi 25

Berdasarkan dari hasil tabel uji t X₃ terhadap Y menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $8,255 > 1,66901$.

Uji F

Pengujian F dalam analisis bermanfaat buat memeriksa apakah secara bersamaan seluruh variabel independen dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ dan f hitung $> f$ tabel, maka dianggap memberikan

pengaruh. Sebaliknya, jika nilai signifiikansi (sig) > 0,05 dan f hitung < f tabel, maka dianggap tidak berpengaruh.

Table 8. Hasil Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.698	3	275.566	43.230	.000 ^b
	Residual	388.841	61	6.374		
	Total	1215.538	64			

a. Variable Dependent : Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Komunikasi

Sumber Data : SPSS versi 25

Berdasarkan tabel hasil pengujian simultan (uji F) yang tertera di atas, dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai fhitung yang lebih besar dari nilai ftabel, yakni $43,230 > 2,75$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) atau dengan kata lain, variabel Komunikasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

V. KESIMPULAN

Dari evaluasi data serta diskusi pada bab-bab sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan tentang analisis mengenai dampak komunikasi (X1), tekanan kerja (X2) serta situasi kerja (X3) terhadap prestasi staf (Y) di perusahaan PT. Sanichem Tunggal Pertiwi. Hasil penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut:

- a. Terbukti bahwa Variabel Komunikasi (X1) berpengaruh sebesar 0,474 atau 47,4% terhadap kinerja karyawan, hal ini terkonfirmasi melalui hasil hipotesis dimana nilai t hitung Komunikasi lebih besar dari t tabel, yaitu $7,527 > 1,66901$, Serta mempunyai arti penting sebesar 0,000 di mana $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sanichem Tunggal Pertiwi.
- b. Terbukti bahwa variabel Stres Kerja (X2) memiliki dampak sebesar 37,4% terhadap prestasi pegawai. Fakta ini terbukti melalui hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t-statistik untuk komunikasi lebih besar daripada t tabel, yaitu $6,129 > 1,66901$, serta signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Stres Kerja (X2) secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sanichem Tunggal Pertiwi.
- c. Terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) memengaruhi kinerja karyawan sebesar 52%, seperti yang terlihat dari hasil hipotesis di mana komunikasi memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel ($8,255 > 1,66901$), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sanichem Tunggal Pertiwi.

DAFTAR PUSTAKA

- Desi, K., & Lestari, P. R. (2019). *KIAT KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI* (A. Nurul (ed.); 1st ed.). Media Sahabat Cendekia. https://www.google.co.id/books/edition/KIAT_KIAT_MERANGSANG_KINERJA_KARYAWAN_BA/EbSoDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+karyawan&pg=PA37&printse

c=frontcover

- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., & Firmansyah, A. (2022). *Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt . Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm)*. 3(6), 588–598.
- Gede, A., & Suparta, Y. (n.d.). *Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Maharani Prema Sakti*. 530–540.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). BPUD, Semarang.
- Kusnawan, A., Silaswara, D., Parameswari, R., Hermawan, E., & Andy. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Y. C. Giap (ed.); 1st ed.). CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MASNUSIA PERUSAHAAN* (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sulistiyo, M. A. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bank BRI Syariah KC Semarang)*. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/5258/>
- Takasenseran, M., Mandey, S., & Kojo, C. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI SULUT*. 2(3), 1726–1736.