



PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA

Yunda Ainayah¹, Fauzi², Neni Sri Wahyuni³

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author: fauzi@fe.uisu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Stres kerja;

Komunikasi;

Kinerja.

ABSTRAK

Kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktunya, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap tamu, dan pegawai kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaantamu. Pencapaian target pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Fenomena stress kerja dilihat dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan pegawai. Tingkat stres yang dialami pegawai berbeda-beda tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan klien juga menambah beban pekerjaan pegawai. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stress kerja, pegawai merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Minimnya pemberian pekerjaan kepada pegawai juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini. Faktor lain yang menjadi penyebab rendah nya kinerja adalah komunikasi sesama pegawai yang tidak berjalan dengan lancar sehingga sering kali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga munculah kesalahpahaman tersebut. Rasa iri hati dan tidak suka antar pegawai menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh instansi, sementara hal tersebut justru yang mendasar terjadinya konflik. Sistem pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan. Keseluruhannya akan dijadikan sebagai sampel dengan membagikan kuesioner. Hasil analisis dan uji hipotesis menyatakan bahwa stress kerja berkontribusi negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan dengan nilai koefisien regresi -0,028 dan nilai signifikan 0,667. Komunikasi berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan dengan nilai koefisien regresi 0,365 dan nilai signifikan 0,007. Streskerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PuskesmasKerasaan, dengan nilai signifikan 0,016. Kemampuan stress kerja dan komunikasi adalah sebesar 17,5% dan sisanya 82,5% (100% - 17,5%) dapat dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Keyword:

Workstress;
Communication;
Employee performance.

The performance of PuskesmasKerasaan employees is still low. This is shown by the large amount of workthat is not completed on time, the attitude of employees who are less friendly to guests, and employees who are not quick and dexterous in serving guest requests. The achievement of work targets is not in accordance with the established time. The phenomenon of work stress is seen from the workload given is not in accordance with the work of employees. The level of stress experienced by employees varies depending on each level (position) according to the workload received. Pressure from superiors and clients also increases the workload of employees. The imbalance between workload and the benefits received is also an indication of the emergence of work stress, employees feel that their work is not valued by superiors. The lack of providing jobs to employees also often causes anxiety and fear of being dismissed from their current jobs. Another factor that causes low performance is communication between employees that does not run smoothly, which often causes misunderstandings. Sometimes communicating in a different or slightly high-pitched tone can be interpreted differently by others, resulting in such misunderstandings. Envy and dislike between employees is a problem that has not received special attention by the agency, while this is precisely the basis for conflict. The system of distributing bonuses or overtime pay that is not suitable also often triggers conflicts between employees. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and communication on the performance of PuskesmasKerasaan employees. The population used in this study was all employees of PuskesmasKerasaan, totaling 46 employees, all of whom will be used as samples by distributing questionnaires. Analysis and hypothesis test stated that the work stress contributed negatively and had no significant effect on the performance of employees of PuskesmasKerasaan with a regression coefficient of -0.028 and a significant value of 0.667. Communication contributes positively and has a significant effect on the performance of PuskesmasKerasaan employees with a regression coefficient of 0.365 and a significant value of 0.007. Work stress and communication simultaneously had a significant effect on the performance of PuskesmasKerasaan employees, with a significant value of 0.016. The variation ability of both free variables, work stress and communication is 17.5% and the remaining 82.5% (100% - 17.5%) can be explained by the variation of other variables not studied in this study.

PENDAHULUAN

Umumnya sebuah perusahaan yang didirikan itu memiliki beberapa tujuan. Agar perusahaan sukses dalam mencapai tujuannya tersebut maka perusahaan harus mengelola sumber daya yang dimilikinya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan baku yang digunakan, jika tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menghadapi persaingan dalam era globalisasi ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangatlah bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, suatu organisasi dituntut untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki produktivitas tinggi dalam rangka mencapai tujuannya. Organisasi harus dapat membangun dan meningkatkan prestasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam

lingkungan kerja serta manajemen yang memadai untuk memaksimalkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki keahlian pada bidangnya akan mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai merupakan cara kerja pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah salah satunya adalah faktor stres dan komunikasi. Pegawai pada setiap perusahaan juga dapat merasakan adanya tekanan (stres). Dimana stres ini dapat dilihat dari emosi yang tidak stabil, agresif, tidak kooperatif, mudah cemas, dan tegang. Stres kerja berlebihan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik oleh pihak perusahaan diduga akan membuat pegawai bekerja tidak optimal. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat pegawai merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai tidak maksimal. Mangkunegara (2017:97) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan.

Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan. Menurut Robbins (2007:311) mengatakan bahwa komunikasi mendorong disiplin kerja dengan menjelaskan pada pegawai apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika tidak sejajar. Komunikasi diperlukan agar pegawai mengetahui posisinya dalam organisasi. Komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan akan mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya. Untuk mengoptimalkan peran komunikasi dalam perusahaan harus adanya pemahaman komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Seorang pimpinan dalam perusahaan harus memberikan arahan kepada bawahannya dalam menjalankan tugas. Hal tersebut merupakan bagian dari komunikasi yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Puskesmas Kerasaan adalah salah satu puskesmas yang berada di wilayah Kabupaten Simalungun. Puskesmas Kerasaan merupakan Faskes Tingkat Pertama BPJS Kesehatan di Kabupaten Simalungun dengan jenis non rawat inap. Puskesmas Kerasaan merupakan fasilitas kesehatan yang didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat khususnya masyarakat desa di sekitarnya. Puskesmas Kerasaan mempunyai wilayah kerja dengan jumlah 7 desa, dengan luas wilayah 13.296 Ha dan terletak 800-1000 m diatas permukaan laut. Wilayah kerja Puskesmas Kerasaan berbatasan dengan Kecamatan Bandar di sebelah utara, Kecamatan Gunung Malela di sebelah selatan, Desa Nagori Purwosari disebelah barat dan Kecamatan Tanah Jawa disebelah Timur.

Berdasarkan prariset diketahui bahwa kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktunya, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap tamu, dan pegawai kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu. Pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan. Fenomena yang terjadi pada Puskesmas Kerasaan adalah stres kerja dilihat dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan pegawai. Tingkat stres yang dialami pegawai Puskesmas Kerasaan berbeda-beda tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan klien juga menambah beban pekerjaan pegawai. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stress kerja, pegawai merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Minimnya pemberian pekerjaan kepada pegawai juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja adalah komunikasi sesama pegawai yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga munculah kesalahpahaman tersebut. Rasa iri hati dan tidak suka antar pegawai menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh instansi, sementara hal tersebut justru yang mendasar terjadinya konflik. Sistem pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar pegawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, stres dan komunikasi sangat mempengaruhi kinerja

pegawai Puskesmas Kerasaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan.

KAJIAN LITERATUR

Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2012:61), Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara simulasi dan respon. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Umam (2012:211), stres merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Menurut Robbins (2006) dalam Wahjono (2010:107), stress merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Komunikasi

Menurut sopiah (2014:241), organisasi adalah merupakan kelompok orang yang bekerja dalam saling ketergantungan hanya melalui komunikasi. Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari sipengirim kepada sipenerima baik secara lisan maupun menggunakan alat komunikasi. Komunikasi merupakan sarana melalui orang untuk mengklarifikasikan harapan mereka dan mengkoordinasikan pekerjaan yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:154) masalah komunikasi perlu sekali mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami, dan dipecahkan oleh setiap orang, terlebih-lebih mereka yang terlibat dalam organisasi. Sebab organisasi yang efektif dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2013:549), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Morissan (2019:19) populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan, kita dapat meneliti setiap anggota populasi. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kerasaan berjumlah 46 pegawai. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Sugiyono (2014:85) *nonprobability sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel serta teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relative kecil, kurang dari 100 orang. Maka seluruh pegawai Puskesmas Kerasaan yang berjumlah 46 orang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono: 2015). Dengan statistik deskriptif data yang terkumpul dianalisis dengan perhitungan rata-rata dan persentase, sehingga dapat menggambarkan berapa nilai minimum, maksimum rata-rata dari setiap variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, dengan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusannya adalah: Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas variabel stres kerja (X1) terlampir pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
1	Pertanyaan X1.1	0,000	valid
2	Pertanyaan X1.2	0,000	valid
3	Pertanyaan X1.3	0,000	valid
4	Pertanyaan X1.4	0,000	valid
5	Pertanyaan X1.5	0,000	valid
6	Pertanyaan X1.6	0,000	valid
7	Pertanyaan X1.7	0,000	valid
8	Pertanyaan X1.8	0,000	valid
9	Pertanyaan X1.9	0,000	valid
10	Pertanyaan X1.10	0,000	valid
11	Pertanyaan X1.11	0,000	valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, secara keseluruhan pertanyaan pada variabel stres kerja (X1) memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05). Maka secara keseluruhan pertanyaan pada variabel stres kerja (X1) dapat dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel komunikasi (X2) terlampir pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
1	Pertanyaan X2.1	0,000	valid
2	Pertanyaan X2.2	0,000	valid
3	Pertanyaan X2.3	0,001	valid
4	Pertanyaan X2.4	0,000	valid
5	Pertanyaan X2.5	0,000	valid
6	Pertanyaan X2.6	0,000	valid
7	Pertanyaan X2.7	0,000	valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, secara keseluruhan pertanyaan pada variabel komunikasi (X2) memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,000 dan 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05). Maka secara keseluruhan pertanyaan pada variabel komunikasi (X2) dapat dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) terlampir pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
1	Pertanyaan Y1	0,000	valid
2	Pertanyaan Y2	0,000	valid
3	Pertanyaan Y3	0,000	valid
4	Pertanyaan Y4	0,000	valid
5	Pertanyaan Y5	0,000	valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, secara keseluruhan pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05). Maka secara keseluruhan pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut: Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6 \rightarrow$ maka *Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable)*. Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6 \rightarrow$ maka *Cronbach's Alpha poor acceptable (construct unreliable)*. Hasil uji reliabilitas ketiga variabel yaitu stres kerja (X1), komunikasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) terlampir pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of Items	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Stres Kerja (X1)	11	0,848	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	7	0,702	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,791	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, nilai *Cronbach's Alpha* variabel stres kerja sebesar 0,848 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 11 pertanyaan. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel komunikasi (X2) sebesar 0,702 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 7 pertanyaan. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,791 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 5 pertanyaan. Secara keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Maka secara keseluruhan pertanyaan pada ketiga variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Dengan analisis statistik deskriptif data yang terkumpul dianalisis dengan perhitungan rata-rata dan persentase, sehingga dapat menggambarkan berapa jumlah, nilai minimum, nilai maksimum dan rata-rata dari setiap variabel. Analisis statistik deskriptif ketiga variabel yaitu stres kerja (X1), komunikasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) terlampir pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

No	Variabel	Min	Maks	Sum	Mean
1	Stres Kerja (X1)	25,00	48,00	1919,00	41,7174
2	Komunikasi (X2)	21,00	34,00	1229,00	26,7174
3	Kinerja Pegawai (Y)	15,00	25,00	926,00	20,1304

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel hasil analisis statistik deskriptif diatas, variabel stres kerja memiliki nilai minimum 25 dan nilai maksimum 48 dengan nilai sum 1919 dan nilai mean 41,7174. Variabel komunikasi (X2) memiliki nilai minimum 21 dan nilai maksimum 34 dengan nilai sum 1229 dan nilai mean 26,7174. Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai minimum 15 dan nilai maksimum 25 dengan nilai sum 926 dan nilai mean 20,1304.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y) sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah stres kerja (X1) dan komunikasi (X2). Hubungan variabel-variabel tersebut tersusun dalam formula sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1-3 = Koefisien Regresi

X1 = Stres Kerja

X2 = Komunikasi

e = Standard Error

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	11,555
Stres Kerja (X1)	-0,028
Komunikasi (X2)	0,365

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 11,555 - 0,028X_1 + 0,365X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta adalah 11,555. Artinya bahwa nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah 11,555 apabila nilai variabel stress kerja (X1) dan komunikasi (X2) adalah nol. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X1) adalah -0,028. Artinya jika variabel stres kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lainnya dan konstanta adalah nol, maka kinerja pegawai (Y) menurun sebesar 2,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) berkontribusi negatif bagi kinerja pegawai (Y) Puskesmas Kerasaan. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2) adalah 0,365. Artinya jika variabel komunikasi (X2) meningkat sebanyak 1% dengan asumsi variabel lainnya dan konstanta adalah nol, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 36,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X2) berkontribusi positif bagi kinerja pegawai (Y) Puskesmas Kerasaan.

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Apabila nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka hipotesis diterima. Apabila nilai signifikan > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka hipotesis ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel Independen	Nilai Signifikan
Stres Kerja (X1)	0,667
Komunikasi (X2)	0,007

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, terlihat nilai signifikan variabel stres kerja (X1) adalah 0,667. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,667 > 0,05). Maka hipotesis ditolak, berarti variabel stres kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Kerasaan. Nilai signifikan variabel komunikasi (X2) adalah 0,007. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,007 < 0,05). Maka hipotesis diterima, berarti variabel komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Kerasaan.

Uji F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Apabila nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka hipotesis diterima. Apabila nilai signifikan > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka hipotesis ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel	Nilai Signifikan
Variabel X1 dan X2 Terhadap Y	0,016

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel stres kerja (X1) dan komunikasi (X2) adalah 0,016. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,016 < 0,05). Maka hipotesis diterima, berarti variabel stres kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Kerasaan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) ditentukan dengan nilai *R square* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	R Square
Variabel X1 dan X2 Terhadap Y	0,175

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,175. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variasi kedua variabel bebas, stres kerja (X1) dan komunikasi (X2) adalah sebesar 17,5% dan sisanya 82,5% (100% - 17,5%) dapat dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan. Setelah dilakukan analisis dan pengujian hipotesis, didapatkan hasil penelitian bahwa stres kerja berkontribusi negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X1) yaitu -0,028. Pada uji t, nilai signifikan variabel stres kerja (X1) adalah 0,667. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,667 > 0,05$). Walaupun hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan, stres kerja seorang pegawai tidak boleh diabaikan oleh organisasi. Hubungan antara stres kerja dan kinerja sangat erat, karena apabila pegawai merasa stres atau tertekan maka mereka tidak dapat bekerja dengan maksimal sehingga pekerjaan mereka menjadi lambat terselesaikan. Stres kerja harus mendapatkan perhatian dari organisasi karena jika tidak mendapatkan perhatian akan menyebabkan pegawai merasa stres kemudian tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Stres kerja tentunya akan menyebabkan penurunan pada kinerja organisasi. Tetapi stres kerja pada tingkat tertentu diperlukan oleh organisasi, karena stres kerja dapat membantu meningkatkan motivasi pegawai sehingga dapat memacu kinerja agar lebih maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan. Setelah dilakukan analisis dan pengujian hipotesis, didapatkan hasil penelitian bahwa komunikasi berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2) yaitu 0,365. Pada uji t, nilai signifikan variabel komunikasi (X2) adalah 0,007. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Diperlukan adanya komunikasi yang baik antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik akan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai. Terlebih lagi sering terjadinya komunikasi yang tidak tepat, yang tentu akan menghambat pekerjaan pegawai lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kerja sama seluruh bagian dalam organisasi.

Hasil penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan. Setelah dilakukan analisis dan pengujian hipotesis, didapatkan hasil penelitian bahwa stres kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan. Pada uji F, nilai signifikan variabel stres kerja (X1) dan komunikasi (X2) adalah 0,016. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis tentang pengaruh variabel stress kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Stres kerja berkontribusi negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja adalah -0,028 dengan nilai signifikan lebih besardari 0,05 yaitu 0,667. Komunikasi berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kerasaan. Nilai koefisien regresi variable lkomunikasi adalah 0,365 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,007. Stres kerja dan, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016. Kemampuan variasi kedua variable bebas, stress kerja dan komunikasi adalah sebesar 17,5% dan sisanya 82,5% (100% - 17,5%) dapat dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, R., & Indah, D. Y. (2022). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daryanto. (2011). *Ilmu Komunikasi*. Cetakan Pertama. Bandung: Satu Nusa (Sarana Turitorial Nurani Sejahtera).

- Fauzi, M. (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Citra Medika Tembung* (Doctoral dissertation).
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Griffin, R., & Van Fleet, D. (2013). *Management skills: Assessment and development*. Cengage Learning.
- Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bpfe
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2014). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. (2013). *Manajemen kinerja*, Bandung: Alfabeta cv.
- Lijian, Poltak. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Duabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management*. Ed.10, Jakarta: Salemba Empat.
- Morissan. (2019). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Rahman, R. H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ed.3, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal & Ella J. Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal & Ella J. Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, (2007), *Perilaku organisasi*, Jakarta: PT Indeks kelompok gramedia.
- Ruki, (2013). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sharine. (2016). *Pengaruh Stres dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kuliner Asia Yakin Abadi Medan* (Skripsi: Universitas Prima Indonesia, Medan).
- Soewandji, Jusuf. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Sofyandi, Herman & Iwa Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasional*. Ed.1, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Limabelas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.

- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Cetakan 2. Bandung: Pustaka Setia,
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Ed.1, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2013), *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers