

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA PERWAKILAN KOTA MEDAN

Kristofer Manalu¹, Yusniar^{2*}, Heriyana³
Prodi Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Malikussaleh

Jl. Cot Tgk Nie-Reulet, Aceh Utara, 141 Indonesia.

Email : manalu160410072@mhs.unimal.ac.id¹, yusniar@unimal.ac.id²,
heriyana@unimal.ac.id³

corresponding author : yusniar@unimal.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yang saling keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya terhadap kinerja karyawan seperti Motivasi kerja, Komunikasi, dan Stres pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Penelitian ini menggunakan model Analisis Regresi Linear Berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 60 orang karyawan. tujuan dari penelitian ini mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dari motivasi kerja, komunikasi, Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan. Hasil dari Penelitian ini, Nilai F 19,783 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, atau $19,783 > 4,15$ maka secara bersama-sama atau secara serentak variabel motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of each variable that is interrelated between one variable and another on employee performance such as work motivation, communication, and stress at PT. Jasa Raharja Medan City Representative. Sampling technique using census. This research uses Multiple Linear Regression Analysis model. Data collection techniques using questionnaires or questionnaires with the number of respondents as many as 60 employees. the purpose of this study to determine the effect of each variable from work motivation, communication, work stress partially affect the performance of employees of PT. Jasa Raharja Medan City Representative. The results of this study, the F value of 19.783 with a significant level of 0.000, or $19.783 > 4.15$, then simultaneously or simultaneously the variables of work motivation, communication, and work stress have a significant and positive effect on the performance of employees of PT. Medan City Representative Services.

Keywords: Work Motivation, Communication, and Work Stress

Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan yang dilihat dari stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. hal ini mempunyai dampak pada kinerja kepuasan kinerja pada perusahaan tersebut. Pengaruh variabel tersebut di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali tidak signifikan (Partika & Rina, 2020). cita-cita/harapan pada karyawan baru untuk mencari tantangan di tempat lain untuk dapat melihat nilai kepuasan dan harapan yang tidak didapat pada tempat kerja sebelumnya (Hanim, 2016). selanjutnya kepuasan kerja merupakan mendapatkan keuntungan yang didapat dari hasil usaha karyawan dan mempunyai harapan dari pekerjaan tersebut dan akan bekerja lebih rajin dari sebelumnya (Robbins, 2015). elemen penting dari semua aspek kepuasan kinerja karyawan adalah semua karyawan dari perusahaan mendapatkan hak nya secara layak dan tidak ada pemotongan gaji serta adanya pemberian bonus dari perusahaan tersebut untuk menambah motivasi karyawan tersebut (Kreitner, 2014). Motivasi merupakan dorongan yang dilakukan oleh orang lain untuk melakukan sesuatu pekerjaan. kemudian motivasi dapat dikatakan salah satu semangat karyawan dalam pekerjaannya dalam bekerja pada sebuah perusahaan dan mempunyai power pada setiap karyawan (Winardi, 2016).

Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Shabrina, et.all.,2020). Ketika seorang karyawan berkinerja baik, perusahaan mendapat manfaat besar dari semangat dan pendapat mereka tentang pekerjaan mereka; di sisi lain, ketika seorang individu berkinerja buruk, organisasi tidak dapat mengeksekusi secara efisien (Iskandar, 2018). Motivasi kerja mendorong komunikasi yang baik terhadap setiap karyawan. Dalam motivasi diperlukan komunikasi yang baik terhadap setiap karyawan supaya mereka memahami motivasi dalam bekerja.

Komunikasi sangat penting untuk kinerja karyawan dalam perusahaannya dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai merupakan salah satu nilai penting yang berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Azhar & Alfihamsyah, 2021). analisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja sangat berpengaruh hal ini dilihat dari pengujian yang telah dilakukan pada setiap variabel (Rivaldo,

et.all.,2021). selanjutnya Komunikasi berpengaruh terhadap stress ditempat kerja karena banyaknya karyawan yang merupakan hambatan komunikasi dari beban individu tentang bagian kerjanya.

Stres kerja adalah stres dapat terjadi pada seorang karyawan , dimana karyawan tersebut tidak dapat melupakan kejadian tersebut. kecenderungan stress akan dibawa pada pekerjaan karyawan dan stress akan berakibat fatal bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. (Greenberg, 2013). Kinerja karyawan akan berdampak pada pelayanan terhadap kepuasan masyarakat terhadap jasa asuransi dan menjadi salah satu perusahaan asuransi yang dipercaya oleh masyarakat. Perusahaan sangat perlu seorang pemimpin tersebut sehingga tercipta kepuasan kerja karyawan. Masalah yang di hadapi oleh PT. Jasa Raharja Perwakilan di Kota Medan. Komunikasi sebagai sumber informasi yang membutuhkan penjelasan akurat. Jika komunikasi karyawan kurang efektif dapat membuat kondisi dan situasi ekonomi dan sosial menjadi terhambat.

2. Tinjauan Pustaka

A. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku seorang karyawan atau pimpinan yang dapat dilihat dari prestasi dan dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, et.all,, 2012) dan kinerja dapat dikatakan prestasi yang diperoleh dari kerja yang telah dilaksanakan dan mendapatkan apresiasi dari pimpinan (Simanjuntak, 2010). Pengaruh dalam naik jabatan pada perusahaan yang dilihat pada Kinerja Karyawan (Lestario, 2021).

B. Motivasi Kerja

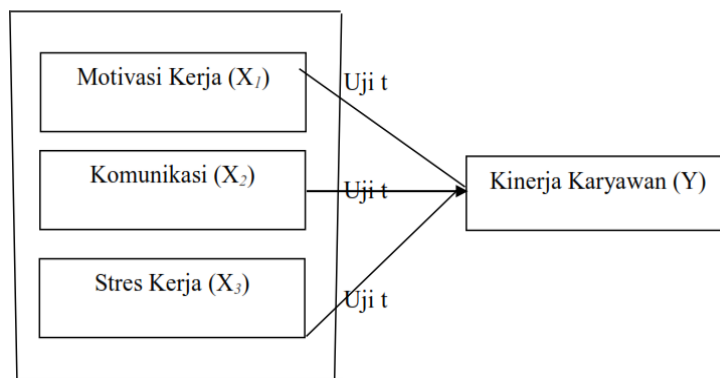
pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dituntut untuk selalu maksimal di dalam mengerjakannya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Maka dari itu, seseorang haruslah mempunyai motivasi yang tinggi agar kinerja yang dicapai dapat optimal. Motivasi terdiri menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perlu diketahui seberapa pentingnya motivasi (Munandar, 2010). selanjutnya adanya tingkat motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada sebuah perusahaan dan nilai variabel nya sangat penting (Susi & Hendriani, 2014).

C. Komunikasi dan Stres kerja

Proses komunikasi adalah usaha penyampaian suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang kita sampaikan. kemudian adanya pengaruh kinerja pada instansi BPBD dalam melihat kinerja tersebut (Nurudin, 2016) kemudian Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai serta komunikasi yang terjalin dengan baik sangat berpengaruh terhadap kinerja (Nur & Syam, 2020). Stres adalah mendapatkan tekanan dan tidak nyaman pada bekerja dan biasanya terjadi pada pekerja/karyawan(Robbins,2013) (Mangkunegara, 2013)

3. METODE PENELITIAN

adapun variabel kerangka berpikir dapat dilihat jelasnya dapat sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

B. Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan. Sedangkan Objek adalah PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 orang karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan.

C. Metode Analisis Data

adapun metode analisis data menggunakan metode kualitatif dan model dengan regresi linear berganda,

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan sebagai berikut :

N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,98601330
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,136
	Negative	-,059
Kolmogrov-Smirnov Z		1,163
Asymp. Sig. (2-tailed)		,134

B. Uji Multikolinearitas

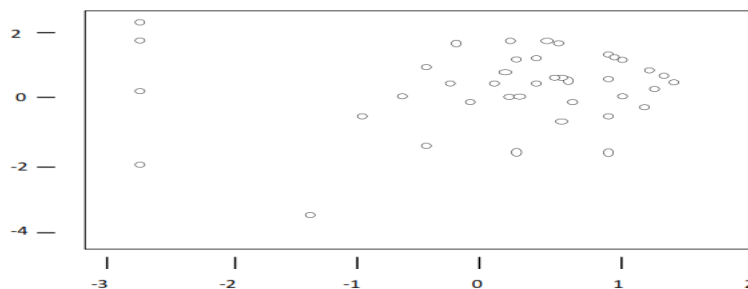
Hasil dari Tabel di atas menunjukkan nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 dan tidak terjadi hubungan yang signifikan antara variabel bebas serta disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas adalah

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X ₁)	0.576	1.735
	Komunikasi (X ₂)	0.564	1.774
	Stres Kerja (X ₃)	0.708	1.412

C. Uji Heteroskedastisitas

adapun grafik heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Regression Standardized Predicted Valu

D. Hasil Analisis Data

Penelitian ini untuk analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian menggunakan metode teknik statistik. Untuk menganalisis Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Coofesients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficientns	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,048	1,889		3,730	,000
Motivasi Kerja	,341	,111	,376	3,062	,003
Komunikasi	,225	,110	,254	2,048	,045
Stres Kerja	,190	,092	,227	2,056	,044

a Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini Model Summary nilai R sebesar 0,717. Nilai tersebut menunjukkan kuat hubungan (korelasi) antara variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan. Sedangkan koefisien determinasi (Adjusted Rsquare) sebesar 0,489 artinya variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja memiliki kemampuan dalam menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan sebesar 48,9%. Sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di luar model penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.717 ^a	0.515	0.489	2.50312

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja

b. Dependent Variabel: kinerja karyawan

E. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Tabel Coeffecients (a) dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Motivasi kerja memiliki thitung sebesar 3,062. Oleh karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3,062 > 1,676$ atau nilai sig adalah $0,003 < 0,005$ yang berarti kemandirian kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

2. Variabel komunikasi memiliki nilai thitung 2,048 > 1,676 atau nilai sig 0,045 < 0,005 dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Variabel stres Kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,056 > dari ttabel 1,676 atau nilai sig 0,044 < dari nilai alpha 0,005 berarti bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara bersama-sama pada penelitian ini juga menggunakan uji F. Hasil uji F dilihat pada Tabel Anova :

Anova

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	371.858	3	123.953	19.739	0.000 ^a
	<i>Residual</i>	350.875	56	6.266		
	<i>Total</i>	722.733	59			

c. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja

d. Dependent Variabel: kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja, komunikasi, stres kerja terhadap kinerja karyawan, kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi kerja yang buruk menjadi penyebab kerja karyawan mudah untuk stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan. Dalam hal ini stress merupakan kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan terjadi hal tersebut yaitu motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja merupakan kondisi yang betul betul harus dijaga, karena kalau hal tersebut terabaikan maka mengakibatkan kepada kinerja karyawan, dengan menurunnya kinerja maka kegiatan perusahaan akan terganggu.
2. Motivasi kerja, komunikasi, stress dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat merekomendasikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan untuk menggunakan komunikasi yang lebih efektif agar mendapatkan informasi yang akurat atau jelas.
2. Disarankan kepada karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan untuk tidak terlalu merasa tertekan akan beban kerja, konflik yang terjadi serta dapat mempunyai rasa tanggung jawab yang besar agar tidak menimbulkan rasa stres dan kinerja dapat meningkat maka keberhasilan dapat mencapai tujuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 246-259).
- Hanim, Maslatifa. 2016. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (Hull Construction di PT. DOK dan Perkapalan surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol.4, No.3
- Iskandar, Dhani. 2018. Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal JIBEKA* Volume 12, No 1, hal:23 - 31
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Lestario, F. (2021). Pengaruh Promosi jabatan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Lestari Pratama Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(3), 636-644.
- Munandar, Ashar Sunyoto, (2010). *Era Baru Manajemen*. Buku 1 dan 2, Salemba, Jakarta.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.

- Robbins, S.P. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Salemba Empat
- Nurudin. (2016). Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nur, M., & Syam, A. H. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Sustainable Business Hub*, 1(2), 39-45.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DAMKAR PEMKO BATAM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 49-58.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164-173.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI
- Susi, Hendriani. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Manajemen UNRI*. Vol. 4 No. 2.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta