

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISBUDPARPORA KOTA KEDIRI

Veprillia Lestari Ningsih¹, Dhiyan Septa Wihara², Rony Kurniawan³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
veprlestariningsih@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to determine employee performance through communication, work environment, and work stress. The research method uses a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 30 respondents. The sampling method used is saturated sampling. The data analysis used was descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS version 23 software. Based on the test results, a significant value of 0.000 < 0.05 was obtained, so H₀ was rejected and H_a was accepted. It is proven that communication, work environment, and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination obtained with an Adjusted R square value of (0.814 = 81.4%) means that these three variables have an influence on employee performance of 81.4%. The results of this study are expected to be used as a benchmark for evaluating companies related to communication, work environment, and work stress. It is recommended that the company pay more attention to and assist employees in managing communication, work environment and work stress, so that it does not affect the decline in employee performance at the Disbudparpora Kediri City.

Keywords: Communication, Work Environment, Work Stress, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai melalui komunikasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS* versi 23. Berdasarkan hasil pengujian, memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut terbukti bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan kinerja pegawai. Koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai *Adjusted R square* sebesar (0,814 = 81,4%) artinya dari ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 81,4%. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tolak ukur mengevaluasi perusahaan terkait komunikasi, lingkungan kerja, dan stress kerja. Disarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan dan membantu pegawai dalam mengelola komunikasi, lingkungan kerja dan stres kerja, sehingga tidak mempengaruhi penurunan kinerja pegawai di Disbudparpora Kota Kediri.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Berbicara mengenai perkembangan era globalisasi saat ini dimana secara terus menerus mengalami perubahan yang sangat cepat, dalam suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam berbagai aspek yang ada pada organisasi tersebut. Peranan sumber daya manusia menjadikan hal ini sebagai faktor utama penggerak dan pemikir dari seluruh kegiatan operasi setiap perusahaan [1]. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang penting dan paling berharga, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unta manusia [2].

Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam mengembangkan perusahaan dapat dikatakan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi, jika tidak didukung oleh perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia perusahaan akan menjadi bumerang bagi perusahaannya. Dengan begitu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan kinerja memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [3]. Adapun kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan bersama [4]. Dimana kinerja dapat dilihat dari pencapaian apa yang dikerjakan dan mengenai apa yang bisa dihasilkan pegawainya. Adanya sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan, karena perencanaan awal dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan ialah sumber daya manusia itu sendiri.

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan komunikasi yang jelas dan efektif dalam perusahaan. komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dimana komunikasi yang baik adalah bisa terjalinnya suatu komunikasi dalam suatu organisasi, baik antar pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pemimpin maupun perusahaan satu dengan lainnya. Urutan terpenting suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya, bukan pada teknologi, prosedur, atau sumber lainnya. Maka fungsi bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia berorganisasi untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dengan menggerakkan manusianya diperlukannya sebuah interaksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama [5]. Komunikasi adalah proses pembentukan makna diantara dua atau lebih orang [6] serta komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak secara langsung atau melalui media [7].

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai yang dimana didalamnya terdapat sejumlah kelompok dengan fasilitas pendukung untuk mendorong pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Di dalam perusahaan pegawai melakukan pekerjaan tidak seorang diri, melainkan dengan beberapa pegawai-pegawai lainnya dan juga dengan tugasnya masing-masing. Apabila penyediaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai secara optimal dan produktif begitupun sebaliknya, dengan kondisi kerja yang buruk akan menyebabkan pegawai sulit berkonsentrasi, mudah stres, dan sebagainya. Lingkungan kerja itu sendiri, adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang bisa mempengaruhi dalam menjalankan tugas [8].

Salah satu faktor penting lainnya dalam menjalankan aktivitas perusahaan adalah stres kerja yang dimana keadaan perasaan seseorang yang mengalami tekanan dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri. Adapun faktor-faktor penyebab stres yaitu perbedaan karakteristik setiap individu pegawai, kemampuan individu dalam menghadapi masalah, kemampuan mengatasi stres, konflik peran yang berlebihan, diskriminasi di tempat kerja, kurangnya kerjasama antar pegawai, ketidakpuasan dalam bekerja, kualitas jam tidur menurun, kurangnya dukungan serta motivasi, trauma masa lalu, dan sebagainya. Jika pegawai tidak bisa mengatur stres yang dirasakannya dengan baik maka menimbulkan kekhawatiran dimasa depna yang berdampak pada kinerja pegawainya [9]. Oleh karena itu, stres kerja harus cepat ditangani dan diselesaikan agar tidak terlalu lama sehingga tujuan-tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selagi lingkungan kerja dan komunikasi terlaksana dengan baik dan benar maka akan meminimalkan stres kerja pegawai [10].

METODE

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah kantor Disbudparpora Kota Kediri. Dalam penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal sebab-akibat dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal yang bersifat sebab akibat bertujuan mengetahui hubungan dua variabel bebas atau lebih (mempengaruhi) dan variabel terikat (dipengaruhi). Objek penelitian ini adalah pegawai kantor Disbudparpora Kota Kediri. Sampel dalam penelitian ini yaitu *sampling jenuh* dimana mengambil seluruh populasi pegawai tetap yang ada dikantor sehingga mendapatkan 30 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan penyebaran angket (kuesioner).

Hasil jawaban responden selanjutnya di uji dengan aplikasi *IBM SPSS* versi 23, yang di dalamnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan mengetahui bahwa data bisa dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini identitas responden diidentifikasi berdasarkan faktor-faktor demografi yang meliputi jabatan, jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Dari kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden, maka memperoleh gambaran dari responden sebagai berikut:

Berdasarkan Jenis Jabatan

Tabel 1. Jabatan Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase %
1	Sekretaris	1	3,3
2	Kabid Olahraga	2	6,8
3	Kabid Kebudayaan	1	3,3
4	Kabid Pariwisata	1	3,3
5	Kabid Kepemudaan	1	3,3
6	Kasi Sungram	1	3,3
7	Kasubag UPT	1	3,3
8	Kasubag Umum	1	3,3
9	Staff/JFU	21	70
Total		30	100

Sumber : data Disbudparpora Kota Kediri

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa dari total 30 responden, mayoritas responden jabatan pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri berada pada jabatan staff/JFU yaitu sebesar 70%.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1	Laki-Laki	21	70
2	Perempuan	9	30
Total		30	100

Sumber : data Disbudparpora Kota Kediri

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa dari total 30 responden, responden laki-laki yaitu sebesar 70%, dan untuk responden perempuan yaitu sebesar 30% dari keseluruhan responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 70%.

Berdasarkan Usia

Tabel 3. Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase %
1	25 – 45 tahun	8	26,6
2	> 45 tahun	22	73,3
Total		30	100

Sumber : data Disbudparpora Kota Kediri

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa dari total 30 responden, responden berusia diantara 25 sampai 45 tahun yaitu sebesar 26,6% dan responden berusia lebih dari 45 tahun yaitu sebesar 73,3%. Dapat disimpulkan bahwa, responden pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri yang paling banyak berusia > 45 tahun yaitu sebesar 73,3%.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Tingkat Pendidikan Responden

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase %
1	SMA/SLTA	8	26,6
2	S1	19	63,3
3	S2	3	10
Total		30	100

Sumber : data Disbudparpora Kota Kediri

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa dari total 30 responden, mayoritas responden pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 63,3%.

Uji Validitas

Hasil uji validitas penelitian dapat dilihat pada kolom pearson correlation bahwa tingkat validitas dari data instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai r_{hitung} semua item pernyataan diatas lebih dari r_{tabel} yaitu 0,361. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini, digunakan standar *Alpha Cronbach* pada semua variabel > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur dalam penelitian ini andal atau reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

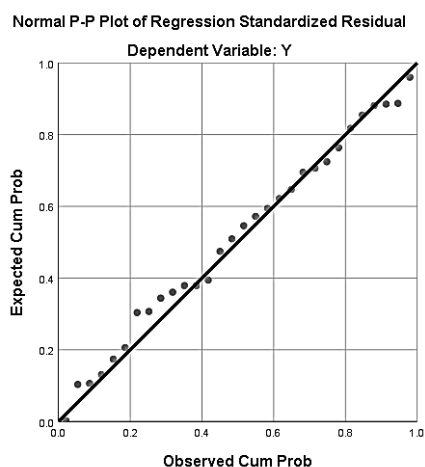
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,854	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,846	0,6	Reliabel
Stress Kerja (X3)	0,851	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,849	0,6	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebaran hasil data distribusi apakah normal atau tidak, dalam menguji analisis uji normalitas menggunakan grafik Normal P-Plot yang didasarkan oleh aplikasi *IBM SPSS* versi 23 [11]. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas:



Sumber: data primer yang diolah, 2023

Gambar 1. Hasil Uji Normal P-Plot

Pada gambar 1. diatas menunjukkan titik-titik atau data menyebar berimpitan di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, sehingga model regresi ini terdistribusi secara normal dan memenuhi uji normalitas grafik Normal P-Plot.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika lebih dari 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dimana diharuskan lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas(13).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-	3.737		-1.217	.235	
	(X1)	4.547	.106	.342	2.621	.014	.376 2.660
	(X2)	.278	.115	.430	3.412	.002	.403 2.478
	(X3)	.394	.098	.253	2.338	.027	.550 1.820

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan Homokedastisitas, sedangkan jika berbeda dikatakan Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. pada uji ini menggunakan uji Glejser dengan dasar pengambilan keputusan, adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	.333	2.180		.153	.880	
	(X1)	-.103	.062	-.500	-1.668	.107	
	(X2)	.034	.067	.146	.506	.617	
	(X3)	.083	.057	.360	1.451	.159	

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 7. diatas, diketahui bahwa nilai signifikan (sig.) variabel komunikasi (X1) sebesar 0,107 > 0,05, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,617 > 0,05, dan stres kerja (X3) sebesar 0,159 > 0,05 yang berarti dari ketiga variabel tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas anatar varaibel independen dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-4.547	3.737	
	(X1)	.278	.106	.342
	(X2)	.394	.115	.430
	(X3)	.229	.098	.253

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 8. diatas diketahui dari besaran nilai koefisien yang diperoleh masing-masing variabel tersebut bahwa sub variabel independen Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) memiliki pengaruh perubahan pada kenaikan nilai Kinerja Pegawai (Y) atau konstan.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.814	1.61725

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Dari tabel 9. data $Adjusted R^2$ diatas dapat disimpulkan bahwa (0,814 = 81,4%) dimana menunjukkan variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 81,4% dan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Disbudparpora Kota Kediri. Ketika nilai komunikasi dalam perusahaan diperbaiki dengan baik maka akan timbulnya dukungan yang dapat membantu untuk menunjang kinerja pegawai tersebut. Dapat dikatakan pula komunikasi dalam perusahaan atau organisasi apabila semakin tinggi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di Disbudparpora Kota Kediri.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Disbudparpora Kota Kediri. Dalam hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan dapat mempengaruhi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Disbudparpora Kota Kediri. Tingkat stress pegawai yang tinggi akan menimbulkan penurunan dalam kinerja pegawai, begitupun sebaliknya jika nilai stress kerja yang rendah maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dilihat dari nilai R^2 menunjukkan angka 81,4% dimana hal ini bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan strs kerja memiliki pengaruh yang diberikan hanya mampu mewakili 81,4% sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disbudparpora Kota Kediri. Dengan hasil pengujian koefisien determinasi R^2 sebesar 81,4%.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis adalah perusahaan perlu memperhatikan lebih dan membantu pegawai terkait komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat stres kerja agar tidak mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. selain itu, dengan adanya penelitian ini semoga bisa dijadikan tolak ukur dalam mengevaluasi kantor Disbudparpora Kota Kediri untuk kedepannya serta intensif sangat perlu dalam mengadakan diskusi-diskusi antar pegawai untuk menemukan solusi permasalahan yang terjadi saat bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Josephine Y, Riki R. Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. 2017;1(1):1-6.
- [2] Ardana K, Mujati WN, Sriathi AAA. Buku ajar perilaku keorganisasian. Denpasar Graha Ilmu. 2012;
- [3] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed Revisi Jakarta Bumi Aksara. 2011;
- [4] Masram, Mu'ah. Manajemen Sumber Daya Manusia [Internet]. Zifatama Publisher. 2017. 1-201 p. Available from: https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional
- [5] Hendriani, Susi & Hariyandi F. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. 2014;4:124-56.
- [6] Harahap DA, Amanah D. Pengantar Manajemen. 2018;
- [7] Irham Fahmi SM. Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus). 2018.
- [8] Afandi P. Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau Zanafana Publ. 2018;3.
- [9] Wijayanti RY, Fauzi HB. Factors affecting the work stress of police officers: A systematic review. *Psycho Idea*. 2020;18(2):112-23.
- [10] Hamali AY. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta CAPS (Center Acad Publ Serv. 2016;
- [11] Rusiadi NS, Hidayat R. Metode Penelitian Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep Kasus dari Aplikasi SPSS. *Eviews Amos Lise Medan USU*. 2016;