



ANALISIS STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN SIKAP REKAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA KECIL DI KABUPATEN BANYUMAS

P. Edi Sumantri¹

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto
mantriuwk67@yahoo.co.id

Sri Sundari²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto
ssundari.ku@gmail.com

abstract

The ability and productivity achieved by each employee is a measure of employee performance. This article provides an overview of the results of the analysis of the effects of work stress, communication and coworkers' attitudes on employee performance in small businesses. The sample was tested on small business employees in Banyumas Regency with 100 respondents. The sampling technique was carried out using random sampling methods and data analysis was carried out using multiple linear regression. The results of the analysis show that partially work stress, communication, colleague attitudes, work have a significant and positive effect on employee performance. Based on simultaneous testing shows the results that work stress, communication, colleague attitudes together have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R²) of 0.905 means that employee performance can be explained by work stress, communication, coworkers' attitudes 90.5% while the remaining 9.5% is influenced by other factors outside the variables studied. Suggestions that can be given based on the results of analysis in this study are: small businesses in Banyumas Regency need to pay attention to employee work stress through employee workload and related work supervision. In terms of communication it is necessary to improve coordination between employees and superiors, while relating to the attitudes of coworkers need to emphasize aspects of attention to the health of other colleagues.

Keywords: Job Stress, Communication, Attitude Colleagues, Employee Performance.

abstrak

Kemampuan dan produktivitas yang dicapai setiap karyawan merupakan ukuran dari kinerja karyawan. Artikel ini memberikan gambaran dari hasil analisis pengaruh stres kerja, komunikasi dan sikap rekan kerja terhadap kinerja karyawan di usaha kecil. Sampel diuji pada karyawan usaha kecil di Kabupaten Banyumas

dengan jumlah 100 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode random sampling dan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja, komunikasi, sikap rekan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara simultan menunjukkan hasil bahwa stres kerja, komunikasi, sikap rekan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,905 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, komunikasi, sikap rekan kerja sebesar 90,5% sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yaitu: usaha kecil di Kabupaten Banyumas perlu memperhatikan stres kerja karyawan melalui beban kerja karyawan dan pengawasan kerja berkaitan. Dalam hal komunikasi perlu untuk meningkatkan koordinasi antara karyawan dengan atasan, sedangkan berkaitan dengan sikap rekan kerja perlu menekankan pada aspek perhatian terhadap kesehatan rekan kerja yang lain.

Kata Kunci : Stres Kerja, Komunikasi, Sikap Rekan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang digunakan organisasi untuk mengelola faktor produksi melalui kerjasama dari semua anggota guna mencapai tujuannya. Dengan sumber daya manusia yang potensial maka organisasi akan mampu tumbuh, berkembang dan dapat berkompetisi dengan organisasi yang lain. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi menjadi hal penting karena dapat menghindari kesalahan individu serta dapat meningkatkan keuntungan dan kinerja (Dessler, 2016).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengelolaan berbagai aspek misalnya: penanganan stres kerja, komunikasi, serta merespon sikap rekan kerja karyawan dengan baik. Produktivitas organisasi dapat ditentukan melalui kinerja pegawai yang optimal (Sariadi, 2013), dengan memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki agar memberikan seluruh kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal. Hal ini dapat terjadi apabila organisasi mampu mengelola stres kerja yang dialami karyawan, mengembangkan komunikasi yang baik serta meningkatkan hubungan kerja yang sehat dari setiap karyawan dalam organisasi tersebut. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan akan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Abdilah & Djastuti, 2011) sehingga karyawan harus didorong untuk membawa perusahaan menjadi lebih maju dan mampu bersaing dalam lingkungan bisnis yang dihadapi. Dengan demikian, kinerja pegawai akan menjadi tantangan yang serius bagi manajemen.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan aspek teknis lainnya (Handoko,

2003), sedangkan menurut Davis kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu (Werther Jr & Davis, 1985): faktor individual, faktor psikologis, faktor organisasi.

Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan efektifitas serta efisiensi tujuan perusahaan, maka organisasi juga harus mengatur sumber daya manusia dalam kegiatan operasionalnya berdasarkan pada tujuan organisasi (Gibson, 1995). Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu (Robbins & Judge, 2009), sedangkan penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepadanya (Simamora, 2006). Dengan demikian, kinerja merupakan suatu ukuran atau kondisi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai, baik dilihat dari aspek kualitatif maupun kuantitatif, sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasinya.

Stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Namun, pada dasarnya karyawan juga membutuhkan stress atau tekanan untuk memacu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Stres kerja tidak selalu menimbulkan dampak yang negatif. Pada saat tingkat stres rendah atau tidak ada sama sekali, pegawai sering tidak melakukan apapun untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Handoko, 2003). Oleh karena itu, stres kerja bisa memberikan dampak yang positif karena dapat menjadi tantangan bagi pegawai agar terpacu untuk bekerja keras dan dapat memberi pengaruh pada pencapaian hasil kerja karyawan. Stres kerja dapat dilihat dari penetapan target kerja yang cukup berat sehingga menyebabkan karyawan harus bekerja maksimal untuk dapat mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor komunikasi karena pelaksanaan kerja di lingkungan perusahaan merupakan kerja dari suatu tim (*teamwork*), sehingga terjadi ketergantungan satu sama lain. Agar tercapai keselarasan tujuan individu dengan organisasi maka diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Informasi yang diterima dengan baik dari pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya, akan membantu pekerjaan itu dapat diselesaikan sesuai tujuan yang telah ditetapkan (Siagian, 2004). Oleh karena itu, komunikasi menjadi faktor penting agar pelaksanaan kerja dapat terkoordinasi dengan baik.

Kerjasama yang dilakukan para karyawan memiliki peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja di perusahaan (Azwar, 2007). Hubungan dengan rekan kerja akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila hubungan dengan rekan kerja tidak baik, maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan tidak ada gairah dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan rekan kerja yang mendukung tugas-tugas rekan kerja lainnya dapat menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di Kabupaten Banyumas?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di Kabupaten Banyumas?
3. Apakah sikap rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di Kabupaten Banyumas?
4. Apakah stres kerja, komunikasi dan sikap rekan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di Kabupaten Banyumas?

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Penilaian kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan yang bekerja bagi perusahaan maupun organisasi yang sangat menginginkan kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan.

Beberapa faktor utama yang menunjang kinerja individu dalam bekerja diilustrasikan sebagai berikut (Jackson, 2011) :

- a. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut seperti bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasi seperti pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja serta manajemen yang baik dan rekan kerja.

Pendapat lain mengemukakan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (Prawirosentono, 1999): Efektifitas dan efisiensi, Otoritas (wewenang), Disiplin, Inisiatif

Stres Kerja

Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005). Stress kerja ini tampak dari symptom antara lain: emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya (Hasibuan, 2010). Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya sehingga stress dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2016).

Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres dapat disebabkan karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2008).

Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2009).

Beberapa hal yang dapat menyebabkan stres kerja antara lain: beban kerja terlalu berat, waktu kerja mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin (Mangkunegara, 2005). Pendapat senada menyebutkan ada 2 faktor yang menyebabkan stress yaitu: faktor organisasi dan faktor personal (Robbins & Judge, 2009).

Sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain: beban tugas terlalu besar; iklim kerja yang tidak nyaman; kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang; tidak seimbangnya antara wewenang dan tanggung jawab; frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering; konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar pekerjaan. Sumber stres berasal dari luar pekerjaan antara lain: masalah keluarga; perilaku negatif anak-anak; kehidupan keluarga kurang harmonis; pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit gawat dan lain sebagainya (Siagian, 2004).

Dampak yang ditimbulkan akibat stres yaitu gejala fisiologis, gejala psikologi, dan gejala perilaku (Robbins & Judge, 2009). Dalam mengukur tingkat stres yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal antara lain: job demand (winnubst & schabracq, 1996), insufficient job control, inadequate social support (jex, beehr, & roberts, 1992), job insecurity (jacobson, 1991), organizational system, lack of reward, occupational climate.

Komunikasi

Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan (Purwanto, 2006). Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain dengan melibatkan kata-kata, ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan memerlukan transmisi data dan sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan untuk membuat proses pertukaran informasi (Handoko, 2012). Komunikasi mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan karena dengan komunikasi maka tugas-tugas dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Perusahaan memerlukan informasi yang dapat diperoleh melalui komunikasi yang akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam menghadapi serta menyelesaikan tugas dan fungsinya.

Organisasi melakukan komunikasi dengan pendekatan yang berbeda-beda (Purwanto, 2006). Pola komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi dibedakan menjadi :

- a. Saluran Komunikasi Formal: komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, komunikasi horizontal, komunikasi diagonal
- b. Saluran Komunikasi Informal: pertukaran informasi tanpa memperdulikan jenjang hirarki, pangkat atau kedudukan dalam struktur organisasi dan yang mereka bicarakan biasanya hal-hal yang bersifat umum.

Ada beberapa cara dalam melaksanakan komunikasi (Nitisemito, 2002):

- a. Komunikasi tertulis
- b. Komunikasi Lisan
- c. Komunikasi dengan gambar

Untuk dapat melaksanakan komunikasi yang baik maka perlu memperhatikan faktor-faktor (Nitisemito, 2002) :

- a. Komunikasi harus mudah dimengerti
- b. Komunikasi harus lengkap
- c. Komunikasi harus tepat waktu dan tepat sasaran

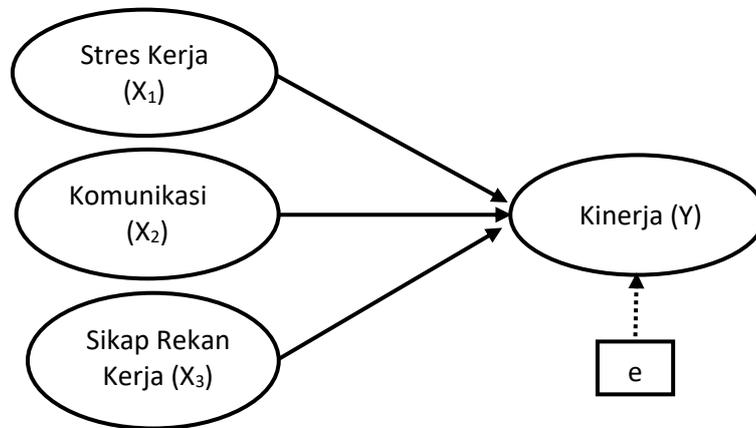
Sikap Rekan Kerja

Suatu repons evaluatif yang akan timbul apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya reaksi individual. Respons evaluatif berarti bahwa bentuk reaksi yang dinyatakan sebagai sikap itu munculnya didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang memberi kesimpulan terhadap stimulus dalam bentuk nilai baik-buruk, positif-negatif, menyenangkan-tidak menyenangkan, yang kemudian mengkristal sebagai potensi reaksi terhadap objek sikap (Azwar, 2007).

Sikap berkaitan dengan pola perilaku dalam suatu cara yang kompleks (Gibson, 1995). Sikap itu diorganisasi dan memiliki dasar emosional untuk kebanyakan hubungan antar pribadi seseorang. Mengubah sikap sangat sulit dan paling tidak memerlukan kepercayaan dari orang yang berkomunikasi dan pesan yang meyakinkan. Sikap merupakan suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respons terhadap stimulasi sosial yang telah terkondisikan (Azwar, 2007).

Struktur sikap terdiri atas tiga komponen yang saling menunjang yaitu komponen kognitif (cognitive), komponen afektif (affective), dan komponen konatif (conative). Komponen kognitif berisi persepsi, kepercayaan, dan stereotipe yang dimiliki individu dan sering kali disamakan dengan pandangan (opini). Komponen afektif merupakan perasaan individu terhadap objek sikap dan menyangkut masalah emosi. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin akan mengubah sikap seseorang. Komponen perilaku berisi tendensi atau cenderung untuk bertindak atau untuk bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu. Orang lain di sekitar kita merupakan salah satu komponen sosial yang ikut mempengaruhi sikap kita, termasuk rekan sekerja (Azwar, 2007).

Model Penelitian



Hipotesis

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di Kabupaten Banyumas
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di Kabupaten Banyumas.
3. Sikap rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di Kabupaten Banyumas.
4. Stres kerja, komunikasi dan sikap rekan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di Kabupaten Banyumas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian adalah studi survey, subyek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja pada usaha kecil di Kabupaten Banyumas. dan obyek penelitiannya adalah aspek stres kerja, komunikasi, sikap rekan kerja dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi, serta pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Jenis dan sumber datanya adalah primer dan sekunder. Sampel diambil dari populasi dengan metode random sampling, dengan ukuran sampel menggunakan metode slovin.

Definisi konseptual dan operasional variabel

- a. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan diukur dengan indikator (Prabu, 2005): kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas kerja, efisiensi kerja, standar profesional dalam melakukan pekerjaan, kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan, kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan diukur dengan indikator (Prabu, 2005): beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja, otoritas kerja yang diberikan kepada karyawan
- c. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain dan diukur dengan indikator (Handoko, 2012): komunikasi antara karyawan dengan atasan, komunikasi antar karyawan, sarana untuk berkomunikasi, koordinasi dalam bekerja dengan atasan, koordinasi dalam bekerja dengan rekan sekerja
- d. Sikap Rekan Kerja sebagai suatu repons evaluatif yang timbul apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya reaksi individual. Respons evaluatif berarti bahwa bentuk reaksi yang dinyatakan sebagai sikap timbulnya didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang memberi kesimpulan terhadap stimulus dalam bentuk nilai baik-buruk, positif-negatif, menyenangkan-tidak menyenangkan, yang kemudian mengkristal sebagai potensi reaksi terhadap objek sikap dan diukur dengan indikator (Azwar, 2007): kepercayaan terhadap rekan sekerja, perhatian terhadap kesehatan rekan sekerja, perhatian terhadap keamanan rekan sekerja, keterbukaan dalam tanggung jawab antar sesama rekan kerja, kesempatan memperoleh ketrampilan dari rekan kerja, kepuasan terhadap sikap rekan kerja.

Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif, digunakan untuk mendeskripsikan data dalam variabel dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum, dan standar deviasi. Untuk mengetahui validitas butir pertanyaan digunakan uji validitas data korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, Untuk mengukur reabilitas digunakan rumus Alpha Cron Bach (Ghozali, 2011)..
2. Uji Asumsi Klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas (Ghozali, 2011).
3. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (Independent) yaitu : Stres Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Sikap Rekan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (Dependent) Kinerja karyawan (Y) dengan bentuk (Ghozali, 2011):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

ε = Faktor Error

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Komunikasi

X_3 = Sikap Rekan Kerja

β_1, β_2 = Koefisien regresi dari setiap variabel independen.

Pengujian hipotesis dan ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fitnya*. melalui nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas variabel stres kerja menunjukkan hasil r_{xy} (0,787; 0,485; 0,709; 0,420) > r tabel (0,361), variabel komunikasi menunjukkan hasil r_{xy} (0,817; 0,782; 0,705; 0,594; 0,728) > r tabel (0,361), variabel sikap rekan kerja r_{xy} (0,583; 0,769; 0,770; 0,790; 0,519; 0,605) > r tabel (0,361), variabel kinerja r_{xy} (0,461; 0,546; 0,404; 0,5980; 0,400; 0,672; 0,610) > r tabel (0,361). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator butir-butir pernyataan yang tergabung dalam variabel-variabel yang diteliti adalah valid. Analisis reliabilitas digunakan metode Alpha Cronbach dengan hasil: variabel Stres Kerja = 0,727 > 0,361; Komunikasi = 0,785 > 0,361; Sikap Rekan Kerja = 0,768; Kinerja = 0,714 > 0,361. Nilai reabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari r tabel, jadi alat ukur ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Pengujian dilakukan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan hasilnya menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji Multikolinieritas untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent) atau tidak. Semua variabel dalam model memiliki nilai tolerance lebih dari (> 0,1) dan nilai VIF kurang dari (< 10), sehingga ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Hasil pengujian menghasilkan nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alphanya (0,05), sehingga dapat dipastikan bahwa model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier menghasilkan estimasi model regresi sebagai berikut : $Y = 15,772 + 0,117 X_1 + 0,508 X_2 + 0,097 X_3 + \epsilon$.

$a = 15,772$, konstanta tersebut bernilai positif artinya apabila variabel stres kerja, komunikasi, dan sikap rekan kerja dianggap tidak ada maka kinerja karyawan akan positif. $\beta_1 = 0,117$ menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat dengan

asumsi variabel lain dianggap tetap, maka kinerja karyawan diprediksi meningkat. $\beta_2 = 0$ menunjukkan bahwa apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan semakin baik, dengan asumsi variabel yang lain tetap. $\beta_3 = 0,097$ menunjukkan bahwa semakin baik sikap rekan kerja maka kinerja karyawan semakin baik, dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Analisis Goodness of Fit dan Pengujian Hipotesis

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,905, artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, komunikasi, dan sikap rekan kerja sebesar 90,5% sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hasil uji statistik $F = 313,996$ dan nilai signifikansinya adalah 0,000, artinya stres kerja, komunikasi, dan sikap rekan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan stres kerja, komunikasi dan sikap rekan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di Kabupaten Banyumas, diterima. Dalam menguji kesesuaian model karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini baik.

Uji Parameter Model (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu stres kerja, komunikasi, dan sikap rekan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu stres kerja sebesar 0,000, komunikasi sebesar 0,000 dan sikap rekan kerja sebesar 0,000. Nilai $t_1 = 4,135$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, diterima. Pengujian hipotesis H2 diperoleh nilai $t_2 = 28,641$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi pengujian lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis H3, hasil regresi variabel sikap rekan kerja diperoleh nilai t_3 sebesar 5,875 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel sikap rekan kerja terhadap kinerja karyawan.

Apabila stres kerja meningkat yang diukur dari indikator-indikator: beban kerja yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, pengawasan terhadap pelaksanaan kerja dan kewenangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja karyawan diprediksi naik. Hal ini terjadi karena sebagian besar responden memberikan tanggapan terhadap indikator variabel stres kerja secara umum memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal yang sangat menjadi beban bagi karyawan sehingga menimbulkan stress kerja yaitu indikator yang berkaitan dengan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan pengawasan. Dengan demikian karyawan akan berusaha dengan kemampuan yang maksimal untuk menghindari keterlambatan

dalam pengerjaan serta menjalankan pekerjaan dengan lebih baik dan pengawasan yang ada masih dianggap kurang baik oleh karyawan.

Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari indikator-indikator: terjalannya komunikasi antara karyawan dengan atasan, karyawan dengan karyawan lain, sarana komunikasi yang disediakan, koordinasi karyawan dengan atasan, dan koordinasi dengan sesama karyawan. Hasil jawaban responden secara umum menunjukkan jawaban sangat setuju dan setuju, artinya komunikasi, sarana maupun koordinasi yang dilakukan dalam organisasi sudah dianggap baik. Dengan demikian, meningkatkan komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sikap rekan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari indikator-indikator: Rekan kerja yang sangat mempercayai sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Rekan kerja yang selalu memperhatikan kesehatan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Rekan kerja selalu memperhatikan keamanan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan memperhatikan keamanan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, Rekan kerja bersikap terbuka kepada karyawan lain dalam hal bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, rekan kerja yang memberikan kesempatan kepada sesama karyawan untuk belajar hal baru yang belum diketahui, perasaan puas terhadap sikap rekan kerja ketika berada di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan meningkatnya sikap rekan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Sikap rekan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
4. Stres kerja, komunikasi dan sikap rekan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Stres kerja perlu ditekankan pada aspek yang berkaitan dengan beban kerja karyawan dan pengawasan kerja yang dilakukan terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih tinggi lagi.
2. Komunikasi perlu ditingkatkan lagi melalui koordinasi antara karyawan dengan atasan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih tinggi lagi.
3. Sikap rekan kerja perlu menekankan pada aspek perhatian terhadap kesehatan rekan kerja yang lain untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih tinggi lagi.
4. Perlu diperhatikan faktor yang berkaitan dengan stres kerja, komunikasi dan sikap rekan kerja karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, R. H., & Djastuti, I. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)*. Universitas Diponegoro.
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*. e-ISSN, 61-68.
- Azwar, S. (2007). *Sikap manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Curry, T. J., & Emerson, R. M. (1970). Balance theory: A theory of interpersonal attraction? *Sociometry*, 216-238.
- Dessler, G. (2016). *Fundamentals of human resource management*: Pearson Boston, Massachusetts.
- Dwilita, H. (2008). *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, Dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan* (Master's thesis).
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS* (Edisi Tiga ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., et all. . (1995). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Edisi ke-5 ed.). Jakarta: Erlangga.
- Goris, J., Vaught, B. C., & Petit Jr, J. D. (2007). Effects of communication direction on job performance and satisfaction: A moderated Regression. *The Jurnal Of Management Development*, 26(8), 737-752.
- Griffin, E. A. (2012). *A first look at communication theory/Em Griffin*: New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen* Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE. .
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia* Ed. Kedua: BPFE Yogyakarta. Universitas Setia Budi Surakarta.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*: Bumi Aksara.

- Jackson., R. d. J. H. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 10).
- Jacobson, D. (1991). Toward a theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and job loss experiences. *Research in the Sociology of Organizations*, 9(1), 1-19.
- Jex, S. M., Beehr, T. A., & Roberts, C. K. (1992). The meaning of occupational stress items to survey respondents. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 623.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2): Wiley New York.
- Kelman, H. C. (2017). Processes of opinion change, *Attitude Change* (pp. 205-233): Routledge.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia* Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novita, N., Salim, U., & Troena, E. A. (2002). *Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Tambang Batubara Bukit Asam)*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.
- Osgood, C. E., & Tannenbaum, P. H. (1955). The principle of congruity in the prediction of attitude change. *Psychological review*, 62(1), 42.
- Prabu, M. A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia: kebijakan kinerja karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis* (Cetakan Pertama ed.). Jakarta: Erlangga.
- Rahmawati, S. (2009). Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Rizki, M. (2011). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjajaran Bandung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)* Terj. Diana Angelica dkk, Jakarta.
- Rosenberg, M. B. (2006). *Rosenberg, Geweldloze communicatie*: Lemniscaat Publishers.
- Sariadi, S. J. J. E. J. R. E., Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI Al Lantamal VIII Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2): John Wiley & Sons.
- Shahriari, J. E., Mehdi, M., Pirhossein, K., & Jamshid, M. (2013). Influential factors on job stress and its effect on the employee's performance among bank sepah branches in tehran. *Journal of Fundamental and Applied Life Sciences* 3 (3): 446, 451.
- Siagian, P. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Tolman, E. C. (1952). *A history of psychology in autobiography*. 4, 323-339.
- Utami, S. S. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumantono kabupaten karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Varona, F. (2002). Conceptualization and management of communication satisfaction and organizational commitment in three Guatemalan organizations. *American Communication Journal*, 5(3), 1-18.
- Werther Jr, W. B., & Davis, K. (1985). *Personnel management and human resources*. McGraw-Hill, New York, United States
- Winnubst, J., & Schabracq, M. (1996). *Social support, stress and organization: Towards optimal matching*. Handbook of work and health psychology. Chichester: Wiley & Sons Ltd.