

---

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. STAR MEDIA INTERNUSA MEDAN**

Deni Faisal Mirza, Dian Miami Goretti, Toni A. Alfredo Haloho  
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Media Internusa Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan populasi yang digunakan ialah seluruh karyawan PT. Star Media Internusa Medan yang berjumlah 127 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Media Internusa Medan, secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Media Internusa Medan. Nilai koefisien determinasi sebesar 21,9%, dan sisanya sebesar 78,1% dijelaskan oleh variabel variabel independen yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Komunikasi Kerja; Stres Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan**

---

**PENDAHULUAN**

PT. Star Media Internusa Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang publikasi media massa, baik berupa surat kabar, radio, maupun berita online. Produk utama dari PT. Star Media Internusa Medan yaitu surat kabar Harian Andalas yang terbit setiap hari. Oleh karena itu, agar kualitas kerja dapat tercapai maka setiap karyawan harus memiliki komunikasi kerja, kepuasan kerja yang baik dalam kinerja karyawan, karena tanpa adanya komunikasi dan kepuasan kerja, maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal.

Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak baik jika terlalu berat beban kerja, waktu terlalu mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadahi yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Media Internusa Medan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT. Star Media Internusa Medan.

---

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Umam (2012), komunikasi berarti pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran, atau berhubungan. Menurut Badrudin (2013) komunikasi berarti *communis* yang artinya bersifat umum atau bersama-sama. Kata kerjanya *communicare* artinya berdialog, berunding, atau musyawarah.

Indikator komunikasi kerja menurut Umam (2012), ada lima aspek yang harus dipahami membangun komunikasi yang efektif: Kejelasan (*clarity*), ketepatan (*accuracy*), alur (keruntutan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif), konteks (Bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi, dan budaya (aspek ini menyangkut bahasa dan informasi, juga tata krama atau etik).

### Pengertian Stres Kerja

Pengertian stress kerja menurut Ivanko (2012) adalah stres biasanya didefinisikan dengan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang penuh tekanan, gejala dialami oleh setiap orang tertekan. Menurut Mangkunegara (2013), stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Greenberg (dalam Setiyana 2013), stress kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress. Menurut Ivanko (2012), 3 bagian penyebab stres kerja adalah persepsi karyawan, kepribadian, kemampuan pengalaman.

### Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. Menurut Wibowo (2013), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima

Menurut Locke (Dalam Umam, 2012), faktor yang jadi penentu kepuasan kerja karyawan adalah gaji/imbalan yang adil, kondisi kerja yang menunjang, hubungan kerja (rekan kerja dan atasan).

### Pengertian Kinerja Karyawan

Wirawan (2012) mendefinisikan evaluasi kinerja karyawan sebagai proses penilaian (pejabat yang melakukan penilaian) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (karyawan yang dinilai), yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai yang dibandingkan dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Menurut Sutrisno (2010), ada 6 aspek yang menjadi pengukur prestasi kerja karyawan di

perusahaan yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental sikap dan disiplin waktu maupun absensi.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugioyono (2017), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Star Media Internusa Medan yang berjumlah 127 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan pengujian validitas reabilitas dan uji asumsi klasik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Star Media Internusa Medan. Karakteristik responden dideskriptifkan berdasarkan jenis kelamin, dan usia.

**Tabel 1. Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Sampel (Orang)	Persentase (%)
1.	Pria	87	68,51
2.	Wanita	40	31,49
	<b>Jumlah</b>	<b>127</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penyebaran Angket

Dari Tabel 1 di atas, jumlah responden yang terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah responden pria yang berjumlah 87 orang atau sebesar 68,51%, sedangkan jumlah responden wanita sebanyak 40 orang atau sebesar 31,49%.

**Tabel 2. Keadaan Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Sampel (Orang)	Persentase (%)
1.	< 30 Tahun	64	50,39
2.	31-40 Tahun	39	30,70
3.	> 40 Tahun	24	18,91
	<b>Jumlah</b>	<b>127</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penyebaran Angket

Berdasarkan Tabel 2 di atas, jumlah responden dengan tingkat usia <30 tahun lebih banyak yaitu sebanyak 64 orang atau sebesar 50,39%, tingkat umur 31-

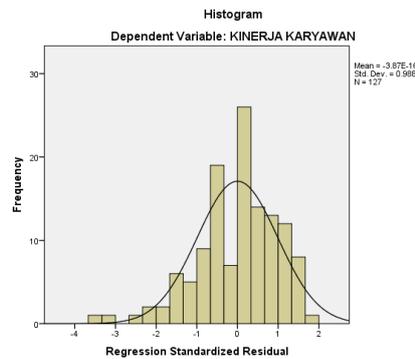
40 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 30,70%, tingkat umur >40 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 18,91%.

### Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji ini terpenuhi maka alat uji dimaksud dapat dipergunakan untuk menguji model yang terdiri dari:

### Uji Normalitas

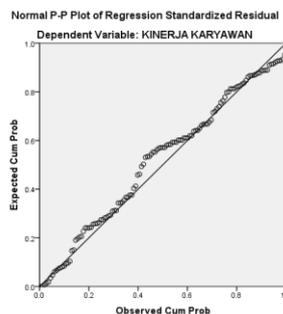
Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Uji Normalitas terbagi menjadi 2 tipe pengujian, yaitu: Uji menggunakan grafik dengan menggunakan grafik Histogram dan probability plot. Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

**Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram**

Dari gambar di atas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Bila dilihat dengan grafik Probability Plot, hasilnya tersaji di bawah ini:



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Metode Probability Plot**

Pada Gambar 2 menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data yang diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji normalitas dengan menggunakan statistik yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.09013955
	Absolute	.106
Most Extreme Differences	Positive	.055
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.191
Asymp. Sig. (2-tailed)		.617

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan hasil output pada Tabel 3 diperoleh nilai (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.617. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05), maka residual terdistribusi dengan normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independent dan ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila  $VIF > 10$ , maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel 4:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	
(Constant)		
1	KOMUNIKASI KERJA	1.012
	STRES KERJA	1.010
	KEPUASAN KERJA	1.010

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Pada Tabel 4, hasil variabel komunikasi kerja nilai VIF sebesar 1,012 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,988 mendekati 1; variabel stres kerja nilai VIF sebesar 1,010 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,990 mendekati

1; variabel kepuasan kerja nilai VIF sebesar 1,010 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,991 mendekati 1 Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varians residual, jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, dan model yang baik tentunya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS hasil pengolahan data penelitian untuk scatter plot dengan Regression Studentized Residual dapat dilihat disimpulkan bahwa data tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil seperti Tabel 5:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.979	1.513		3.951	.000
1 KOMUNIKASI KERJA	.165	.105	.139	1.768	.001
STRES KERJA	.126	.054	.043	1.887	.007
KEPUASAN KERJA	.213	.063	.159	1.790	.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 5,979 + 0,165X_1 + 0,126X_2 + 0,213X_3$$

1. Nilai konstanta a sebesar 5,979 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel komunikasi kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) = 0, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 5,979 satuan.

2. Variabel komunikasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,165 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,165 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

3. Variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,126 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,126 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

4. Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,213 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,214 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi-variabel dependen (kinerja karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R square dapat dilihat pada Tabel 6:

**Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.207 <sup>a</sup>	.243	.219	1.103

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, KOMUNIKASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 6, nilai adjusted R Square adalah 0,219, artinya bahwa kemampuan variasi variabel komunikasi kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 21,9%, dan sisanya sebesar 78,1% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti motivasi, usia, jenis kelamin serta *award dan punishment*.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan ( Uji F)

Uji simultan/ uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat positif dan signifikansi dari komunikasi kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 7:

**Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan / Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.702	3	2.234	3.835	.144 <sup>b</sup>
1 Residual	149.739	123	1.217		
Total	156.441	126			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, KOMUNIKASI KERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Pada Tabel 7 diperoleh hasil  $F_{Hitung}$  3,835 sedangkan  $F_{Tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel}$  3,07. Dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan  $H_0$  atau dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Star Media Internusa Medan.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.979	1.513		3.951	.000
1 KOMUNIKASI	.165	.105	.139	1.768	.001
STRES KERJA	.126	.054	.043	1.887	.007
KEPUASAN KERJA	.213	.063	.159	1.790	.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Media Internusa Medan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Media Internusa Medan. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 21,9% dan sisanya sebesar 78,1% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti motivasi, usia, jenis kelamin serta *award dan punishment*.

### DAFTAR PUSTAKA

Auliani Rizka, Wulanyani Ni Made Swasti.2010. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. Bali: Jurnal Psikologi Udayana Volume 4 No.02.

Badrudin, 2013. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesatu. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2017. Kinerja Karyawan. Medan: Universitas Dharmawangsa.

- 
- Ghozali Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2021. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono Asep Rudi, Setiawardani Maya. 2017. Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. Bandung: Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi Volume 3 No.01.
- Hidayat Rachmat. 2017. Pengaruh Gaya Komunikasi Kepala Dinas Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Riau. Riau. JOM FISIP Volume 4 No.02.
- Ivanko, Stefan. 2012. Organizational Behavior. Ljubljana: University of Ljubljana Faculty of Public Administration.
- Locke, Edwin A. 2012. Handbook of Principles of Organization Behavior. Second Edition. United Kingdom: John Wiley and Sons, Ltd.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Oktari Selly. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Indosat Asia Afrika Bandung. Bandung: Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA) Volume 1 No.01.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(1).
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 175-183.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).

---

Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123.