

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SMOE INDONESIA

Oleh

Edward Sinaga¹, Daris Purba²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam

E-mail: ¹edwarsinaga1810@gmail.com, ²darispurba26@gmail.com

Article History:

Received: 01-01-2026

Revised: 24-01-2026

Accepted: 02-02-2026

Keywords:

Komunikasi Kerja,
Stres Kerja, Kinerja
Karyawan.

Abstract: PT SMOE Indonesia menghadapi tantangan fluktuasi kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh dinamika komunikasi dan tingkat stres di lingkungan kerja industri berat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan pendekatan kuantitatif kausal, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 42,3% terhadap variabilitas kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja, perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan saluran komunikasi internal yang efektif sekaligus menerapkan manajemen stres yang strategis guna meminimalisir tekanan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam dinamika industri global yang semakin kompetitif, keberhasilan sebuah organisasi tidak lagi hanya bergantung pada kecanggihan teknologi atau besarnya modal, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja karyawan merupakan pilar utama yang menopang pencapaian tujuan strategis perusahaan. Armstrong mendefinisikan manajemen kinerja sebagai pendekatan strategis dan terpadu untuk memberikan kesuksesan berkelanjutan pada organisasi dengan meningkatkan kinerja orang-orang yang bekerja di dalamnya (1).

PT SMOE Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor industri berat dan konstruksi lepas pantai, menghadapi tantangan operasional yang kompleks. Lingkungan kerja dengan ritme cepat, standar keselamatan tinggi, dan tenggat waktu proyek yang ketat menuntut koordinasi yang presisi serta ketahanan mental yang kuat dari para karyawannya. Fenomena yang teramati di lapangan menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh faktor psikososial, terutama komunikasi kerja dan tingkat stres yang dialami karyawan.

Komunikasi kerja berfungsi sebagai "sistem saraf" organisasi. Robbins dan Judge

menegaskan bahwa komunikasi memiliki fungsi vital untuk mengendalikan perilaku, menumbuhkan motivasi, serta menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan (2). Hambatan dalam komunikasi, seperti ketidakjelasan instruksi atau kurangnya umpan balik, berpotensi menurunkan efisiensi kerja. Di sisi lain, beban kerja yang tinggi di industri konstruksi rentan memicu stres kerja. Cooper dan Cartwright menyatakan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dapat berdampak destruktif terhadap kesehatan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas (3).

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai kinerja, terdapat inkonsistensi hasil (*research gap*) pada studi terdahulu. Misalnya, penelitian Waluya menemukan bahwa secara parsial komunikasi dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (4), berbeda dengan temuan mayoritas peneliti lain seperti Fasiah (5) dan Wandari (6) yang menemukan pengaruh signifikan. Berdasarkan urgensi masalah dan adanya celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan stres kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di PT SMOE Indonesia.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dessler menyebutkan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya (7). Dalam penelitian ini, kinerja diukur melalui indikator: a) penyelesaian pekerjaan tepat waktu; b) pencapaian target perusahaan; c) kontribusi terhadap tim; dan d) kepuasan terhadap hasil kerja.

Komunikasi kerja adalah proses penyampaian makna dari satu orang ke orang lain untuk mencapai pemahaman bersama. Indikator komunikasi yang efektif meliputi kelancaran komunikasi antar karyawan, ketersediaan informasi, kejelasan instruksi pimpinan, dan adanya feedback yang konstruktif (2). Penelitian Fasiah (5), Parwita (8), dan Novarini (9) secara konsisten menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif komunikasi yang terbangun, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

H1: Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, atau perilaku. Lazarus dan Folkman mendefinisikan stres sebagai hubungan spesifik antara individu dan lingkungan yang dinilai membebani atau melebihi sumber dayanya (10). Indikator stres meliputi tekanan beban kerja, keseimbangan work-life balance, kecemasan kerja, dan kelelahan. Studi yang dilakukan oleh Mijaya (11) dan Wandari (6) menemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja; artinya, peningkatan stres cenderung menurunkan kinerja karyawan.

H2: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor tunggal, melainkan

kombinasi dari berbagai faktor lingkungan kerja. Penelitian Nurhidayat (12) dan Permana (13) membuktikan bahwa ketika komunikasi kerja dan stres kerja diuji secara bersama-sama (simultan), keduanya memiliki kontribusi yang signifikan dalam memprediksi naik-turunnya kinerja karyawan. Faktor lingkungan, beban kerja, dan pola komunikasi bekerja secara sinergis dalam membentuk output kerja (14–16).

H3: Komunikasi Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Metode ini dipilih untuk mengukur fenomena sosial secara objektif melalui instrumen penelitian dan analisis statistik (17). Desain kausalitas digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat dan seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu Komunikasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di lingkungan PT SMOE Indonesia. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode probability sampling dengan pendekatan simple random sampling, yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih. Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden. Ukuran sampel ini telah memenuhi syarat minimum untuk analisis multivariat guna mendapatkan estimasi yang stabil dan representatif (18).

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian diukur menggunakan kuesioner tertutup dengan Skala Likert 5 poin, mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju) (19). Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya.	1. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu 2. Pencapaian target kerja 3. Kontribusi dalam tim 4. Kepuasan terhadap hasil kerja
Komunikasi Kerja (X1)	Proses perpindahan dan pemahaman makna antar anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.	1. Kelancaran komunikasi 2. Ketersediaan informasi 3. Kejelasan instruksi kerja 4. Umpan balik dari atasan
Stres Kerja (X2)	Respon adaptif individu terhadap situasi eksternal yang	1. Tekanan beban kerja 2. Work-life balance 3. Kecemasan dalam bekerja

	menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis.	4. Kelelahan fisik
--	--	--------------------

Sumber: data diolah peneliti 2026

D. Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Tahapan analisis dimulai dengan uji kualitas data melalui uji validitas (*Pearson Correlation*) dan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (melihat nilai VIF dan Tolerance), serta uji heteroskedastisitas (*Glejser Test*). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut (20):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; α = Konstanta; $\beta_{1,2}$ = Koefisien regresi; X_1 = Komunikasi Kerja; X_2 = Stres Kerja; e = Error term.

Ketepatan model dan signifikansi pengaruh diuji menggunakan Uji t (parsial) dan Uji F (simultan) dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), serta Koefisien Determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data demografis yang diperoleh dari 100 responden karyawan PT SMOE Indonesia, mayoritas responden berada pada rentang usia 35–44 tahun sebanyak 71 orang (71%), yang menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif matang. Seluruh responden (100%) berjenis kelamin laki-laki, mencerminkan karakteristik industri berat/konstruksi. Tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 86% (86 orang), dan mayoritas masa kerja berada pada rentang 1–3 tahun (60%).

2. Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Komunikasi antar karyawan di tempat kerja berjalan lancar.	0,288	0,1966	0,004	Valid
Saya merasa informasi yang saya butuhkan untuk pekerjaan selalu tersedia dan mudah diakses	0,694	0,1966	0,000	Valid
Pimpinan memberikan instruksi kerja dengan jelas dan mudah dipahami.	0,744	0,1966	0,000	Valid
<i>Feedback</i> yang diberikan oleh atasan membantu saya dalam meningkatkan kinerja.	0,694	0,1966	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 2 uji validitas variabel Komunikasi Kerja, terlihat bahwa seluruh butir pernyataan (item 1 sampai dengan item 4) memiliki nilai r_{hitung} yang berkisar antara 0,288 hingga 0,744. Nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} untuk $N=100$ pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,1966. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) seluruh item lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item indikator pembentuk variabel Komunikasi Kerja dinyatakan VALID dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Saya sering merasa tertekan oleh beban kerja yang ada.	0,740	0,1966	0,000	Valid
Saya merasa sulit untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0,806	0,1966	0,000	Valid
Saya merasa cemas atau stres terkait dengan pekerjaan saya.	0,777	0,1966	0,000	Valid
Saya sering merasa kelelahan setelah bekerja.	0,672	0,1966	0,000	Valid

Hasil pengujian validitas untuk variabel Stres Kerja menunjukkan bahwa keempat item pernyataan memiliki konsistensi internal yang baik. Terlihat pada Tabel 3, nilai r_{hitung} terendah adalah 0,672 dan tertinggi adalah 0,806. Semua nilai korelasi tersebut jauh melampaui batas r_{tabel} sebesar 0,1966. Oleh karena itu, seluruh instrumen pada variabel Stres Kerja dinyatakan VALID dan dapat dipercaya untuk mengukur tingkat stres responden dalam penelitian ini

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Saya mampu menyelesaikan tugas saya tepat waktu.	0,841	0,1966	0,000	Valid
Saya selalu mencapai target yang ditetapkan oleh Perusahaan.	0,784	0,1966	0,000	Valid
Saya merasa memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tim.	0,590	0,1966	0,000	Valid
Saya puas dengan hasil kerja saya.	0,489	0,1966	0,000	Valid

Pada variabel Kinerja Karyawan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (item 1 s/d 4) memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) positif yang signifikan terhadap skor totalnya. Nilai r_{hitung} yang diperoleh bergerak dari 0,489 hingga 0,841, yang mana seluruhnya lebih besar dari 0,1966 (r_{tabel}). Maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan adalah VALID dan mampu merepresentasikan variabel kinerja secara akurat

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi kerja (Komker)	4	0,521	Kurang Reliabel

Stres Kerja (Stres)	4	0,729	Reliabel
Kinerja Karyawan (Kinerja)	4	0,591	Cukup Reliabel

Uji reliabilitas pada Tabel 5 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk Stres Kerja sebesar 0,729 (tinggi), sedangkan Komunikasi Kerja (0,521) dan Kinerja Karyawan (0,591) berada pada kategori moderat namun masih dapat diterima untuk penelitian eksploratori (21).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49519449
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.052
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 hasil uji normalitas di atas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$). Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Komunikasi Kerja	.761	1.314
	Stres Kerja	.761	1.314

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Sebagaimana terlihat pada Gambar 2, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel bebas adalah sebesar 1,314. Karena nilai tersebut jauh di bawah batas maksimum 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau bebas dari masalah multikolinearitas.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 25, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,686 + 0,501(X_1) - 0,298(X_2)$$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.686	2.425		3.994	.000
	Komunikasi Kerja	.501	.105	.423	4.778	.000
	Stres Kerja	-.298	.080	-.329	-3.720	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Persamaan tersebut yang terlihat pada Gambar 3 menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja (X₁) memiliki koefisien regresi positif (0,501), yang berarti setiap peningkatan satu satuan komunikasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,501 satuan. Sebaliknya, Stres Kerja (X₂) memiliki koefisien negatif (-0,298), yang berarti peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja sebesar 0,298 satuan.

4. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dirangkum sebagai berikut:

- a. Uji t (Parsial), sebagaimana terlihat pada Gambar 3.
 - 1) Variabel Komunikasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} 4,778 dengan Sig. 0,000 (< 0,05). Maka H₁ diterima.
 - 2) Variabel Stres Kerja memiliki nilai t_{hitung} -3,720 dengan Sig. 0,000 (< 0,05). Maka H₂ diterima.
- b. Uji F (Simultan): Diperoleh nilai F_{hitung} 35,514, sebagaimana terlihat pada Gambar 4, dengan Sig. 0,000 (< 0,05). Maka H₃ diterima.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.065	2	81.032	35.514	.000 ^b
	Residual	221.325	97	2.282		
	Total	383.390	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi Kerja

Gambar 4. Hasil Uji F

- c. Koefisien Determinasi (R^2): Nilai *R Square* sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa 42,3% variasi Kinerja Karyawan di PT SMOE Indonesia dipengaruhi oleh Komunikasi Kerja dan Stres Kerja, sedangkan sisanya (57,7%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.423	.411	1.511	1.448

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 5. Hasil Koefisien Determinasi

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin lancar arus informasi, kejelasan instruksi, dan umpan balik (*feedback*) yang terjadi di lingkungan PT SMOE Indonesia, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam konteks industri konstruksi yang berisiko tinggi, kejelasan instruksi dari pimpinan menjadi faktor krusial untuk meminimalisir kesalahan teknis dan meningkatkan efisiensi kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Fasiah (2024) dan Parwita (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif mampu menciptakan kesepahaman tim yang berdampak langsung pada pencapaian target kerja (5,8). Hal serupa juga ditemukan oleh Wandari (2022) pada pegawai pemerintah, di mana komunikasi menjadi variabel paling dominan dalam mendongkrak kinerja (6). Penelitian Novarini (2024) juga mendukung bahwa komunikasi yang terbuka meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (9).

Temuan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan dominan terhadap kinerja sangat relevan dengan karakteristik responden yang didominasi oleh lulusan SMA/SMK (86%) dengan masa kerja mayoritas 1–3 tahun (60%). Profil tenaga kerja operasional dengan latar belakang pendidikan vokasi cenderung membutuhkan pola komunikasi yang bersifat instruktif, lugas, dan praktis (*direct instruction*) dibandingkan konsep abstrak. Selain itu, karyawan yang berada dalam fase adaptasi (masa kerja rendah) memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap kejelasan informasi dan arahan dari pimpinan untuk meminimalisir kesalahan teknis, sehingga kelancaran komunikasi menjadi faktor kunci yang mendongkrak kinerja mereka secara signifikan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tekanan beban kerja, kecemasan, atau kelelahan yang dialami karyawan PT SMOE Indonesia, maka kinerja mereka akan semakin menurun. Hal ini relevan dengan kondisi lapangan di mana beban kerja fisik yang berat dan target waktu yang ketat dapat memicu kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menghambat produktivitas.

Temuan ini mendukung teori Cooper dan Cartwright serta hasil empiris dari Mijaya (2023) yang menemukan bahwa stres kerja yang tidak terkelola berdampak buruk pada performa pegawai (11). Senada dengan itu, Widiarti (2023) juga menegaskan bahwa beban kerja berlebih merupakan pemicu utama stres yang berkorelasi negatif dengan kinerja (15). Hasil ini sekaligus membantah temuan Waluya (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas di UD Harapan Jaya (4). Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik industri, di mana PT SMOE sebagai perusahaan industri berat memiliki tingkat risiko dan tekanan kerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan sektor perdagangan.

Pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui profil demografi usia responden yang mayoritas berada pada rentang 35–44 tahun (71%). Pada fase usia produktif matang ini, karyawan umumnya memiliki tanggung jawab ganda yang tinggi, baik beban target di perusahaan maupun tanggung jawab keluarga, sehingga toleransi terhadap tekanan kerja tambahan menjadi lebih sensitif. Terlebih lagi, dalam lingkungan kerja industri berat yang seluruhnya laki-laki (100%), akumulasi kelelahan fisik (*fatigue*) akibat beban kerja yang berlebih dapat dengan cepat menurunkan stamina dan konsentrasi, yang pada akhirnya berdampak langsung pada penurunan kinerja individu.

3. Pengaruh Simultan Komunikasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Secara simultan, komunikasi kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 42,3%. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja di PT SMOE Indonesia tidak bisa hanya fokus pada satu aspek saja. Perusahaan perlu membangun sistem komunikasi yang baik sekaligus mengelola tingkat stres karyawan.

Hasil ini memperkuat penelitian Nurhidayat (2022) dan Permana (2023) yang menyimpulkan bahwa kombinasi faktor lingkungan kerja (termasuk komunikasi) dan faktor psikologis (stres) adalah prediktor kuat bagi kinerja karyawan (12,13). Implikasinya,

intervensi manajemen untuk meningkatkan kinerja harus dilakukan secara holistik: memperbaiki saluran komunikasi internal untuk mengurangi ketidakpastian informasi (yang bisa menjadi sumber stres) dan secara bersamaan menerapkan program manajemen stres.

Signifikansi pengaruh simultan kedua variabel ini mencerminkan kompleksitas kebutuhan tenaga kerja di PT SMOE Indonesia. Kombinasi antara kebutuhan akan arahan teknis yang jelas, akibat dominasi latar belakang pendidikan teknis, dan kerentanan terhadap tekanan fisik, akibat faktor usia dan lingkungan kerja yang keras, membentuk pola kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini tidak dapat bekerja optimal hanya dengan diberi instruksi (komunikasi) tanpa disertai pengelolaan beban kerja (manajemen stres), karena kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk performa kerja yang stabil sebesar 42,3%.

4. Keterbatasan Penelitian dan Implikasi

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu nilai *R Square* sebesar 42,3%, yang berarti masih terdapat 57,7% faktor lain yang memengaruhi kinerja namun tidak diteliti, seperti kompensasi, disiplin kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, reliabilitas instrumen komunikasi berada pada level moderat, yang menyarankan perlunya perbaikan butir pertanyaan pada penelitian selanjutnya.

Implikasi manajerial bagi PT SMOE Indonesia adalah perlunya mengadakan sesi *briefing* rutin yang lebih efektif untuk memastikan kejelasan instruksi (meningkatkan komunikasi) serta mempertimbangkan rotasi kerja atau kegiatan *gathering* untuk mengurangi kejenuhan dan tekanan kerja karyawan (menurunkan stres).

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SMOE Indonesia, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas komunikasi yang dibangun di lingkungan kerja, meliputi kelancaran informasi, kejelasan instruksi, dan umpan balik yang konstruktif, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Komunikasi yang efektif terbukti mampu meminimalkan kesalahpahaman teknis yang sering terjadi di industri berat.
- Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya tekanan beban kerja, kecemasan, dan kelelahan fisik yang dialami karyawan berkontribusi pada penurunan kinerja. Karyawan yang mengalami stres berlebih cenderung memiliki fokus yang rendah dan produktivitas yang menurun.
- Secara simultan, Komunikasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 42,3% terhadap fluktuasi kinerja karyawan di PT SMOE Indonesia. Hal ini menegaskan bahwa manajemen kinerja yang efektif memerlukan pendekatan ganda: membangun sistem

komunikasi yang solid sekaligus mengelola tingkat stres karyawan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya:

a. Bagi Manajemen PT SMOE Indonesia

- 1) Aspek Komunikasi: Disarankan untuk mengoptimalkan kembali kegiatan *morning briefing* atau pertemuan rutin tim guna memastikan setiap instruksi pimpinan dapat dipahami dengan jelas oleh seluruh level karyawan. Perusahaan juga perlu membuka saluran *feedback* dua arah agar karyawan merasa didengar.
- 2) Aspek Stres Kerja: Mengingat dampak negatif stres yang signifikan, perusahaan disarankan untuk memperhatikan *work-life balance* karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain meninjau kembali distribusi beban kerja agar lebih proporsional, serta mengadakan kegiatan relaksasi atau *employee gathering* secara berkala untuk mengurangi ketegangan dan kelelahan fisik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Mengingat nilai Koefisien Determinasi dalam penelitian ini adalah 42,3%, masih terdapat 57,7% faktor lain yang memengaruhi kinerja namun belum diteliti. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan seperti Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, atau Kompensasi.
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah sampel atau melakukan studi komparasi dengan perusahaan sejenis di industri *offshore* untuk mendapatkan generalisasi hasil yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong M. Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines. 3rd ed. London: Kogan Page; 2006.
- [2] Robbins SP, Judge TA. Organizational Behavior. 15th Ed. New Jersey; 2013.
- [3] Cooper C, Cartwright S. Healthy mind; healthy organization: A proactive approach to occupational stress. Hum Relations. 1994;47(4):455–71.
- [4] Waluya BS, Evasari AD, Sutapa H. Pengaruh Komunikasi , Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri (Studi Kasus Di UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri). JURMA J Ris Manaj. 2024;2(2):249–62.
- [5] Fasihah NH, Indriyani A, Sucipto H, Riono SB. Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. JECMER J Econ Manag Entrep Res. 2024;2(3):12–20.
- [6] Wandari NKA, Anggraini NPN, Ribek PK. Jurnal EMAS. J EMAS. 2022;3(9):94–106.
- [7] Dessler G. Human Resource Management. 13th ed. New Jersey: Pearson Education; 2013.
- [8] Parwita GBS, Prastyadewi MI, Ayuningsih DAPFR. Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih. J EMAS. 2024;5(7):56–67.
- [9] Novarini NNA, Saraswati NPAS, Putra IMA. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. J Emas. 2024;5(6):73–81.

-
- [10] Lazarus RS, Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer Publishing Company; 1984.
 - [11] Mijaya R, Susanti F. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. J Econ. 2023;2(2):561–73.
 - [12] Nurhidayat MA. Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. Sci J Reflect. 2022;5(2):448–56.
 - [13] Permana MIS, Agustina T, Nortyana L. Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin di Masa Pandemi. J Pendidik Ilmu Pengetah Sos. 15M;2023(1):156–67.
 - [14] Jayadi RM, Liana L. Pengaruh motivasi , lingkungan kerja , dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Fair Value J Ilm Akunt dan Keuang. 2022;5(2):661–70.
 - [15] Widiyanti P, Herlina H. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indones J Econ Bus. 2023;1(2):81–92.
 - [16] Makkira, Syakir M, Kurniawan S, Sani A, Ngando AM. Pengaruh Stres Kerja , Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT . Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Amkop Manag Account Rev. 2022;2(1):20–7.
 - [17] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2019.
 - [18] Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RJ. Multivariate Data Analysis: A Global Perspective. 7th Editio. New Jersey: Pearson Prentice Hall; 2010.
 - [19] Sekaran U, Bougie R. Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. 7 ed. Chichester: John Wiley & Sons; 2016.
 - [20] Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. 9 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2018.
 - [21] Hinton PR, Brownlow C, McMurray I, Cozens B. SPSS Explained. London: Routledge; 2004.