

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR

Elli Widia

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam
email: ellie.widiaa@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work communication and work stress on employee performance through a literature review method. Employee performance is a vital element in achieving an organization's strategic goals, yet its attainment is often influenced by psychological dynamics and the work environment. This study examines various empirical journal articles published between 2022 and 2024, as well as human resource management reference books. The analysis results show consistent findings that effective work communication, both vertical and horizontal, has a positive and significant influence on improving employee performance. Conversely, high work stress, which is often triggered by excessive workload and role conflict, is identified as a factor that decreases productivity and work achievement. The literature also highlights the importance of other supporting variables such as work environment, discipline, and compensation in moderating the relationship between stress and performance. In conclusion, organizations need to apply an integrative approach that combines the improvement of internal communication systems with proactive stress management strategies to maintain the stability of employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Communication, Work Stress, Human Resource Management, Literature Review.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui metode tinjauan literatur (*literature review*). Kinerja karyawan merupakan elemen vital dalam pencapaian tujuan strategis organisasi, namun pencapaiannya sering kali dipengaruhi oleh dinamika psikologis dan lingkungan kerja. Studi ini menelaah berbagai artikel jurnal empiris yang diterbitkan antara tahun 2022 hingga 2024 serta buku referensi manajemen sumber daya manusia. Hasil analisis menunjukkan konsistensi temuan bahwa komunikasi kerja yang efektif, baik secara vertikal maupun horizontal, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi, yang sering kali dipicu oleh beban kerja berlebihan dan konflik peran, teridentifikasi sebagai faktor yang menurunkan produktivitas dan prestasi kerja. Literatur juga menyoroti pentingnya variabel pendukung lain seperti lingkungan kerja, disiplin, dan kompensasi dalam memoderasi hubungan antara stres dan kinerja. Kesimpulannya, organisasi perlu menerapkan pendekatan integratif yang menggabungkan perbaikan sistem komunikasi internal dengan strategi manajemen stres yang proaktif untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan.

Keywords: Kinerja Karyawan, Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Studi Literatur.

PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia tetap menjadi aset paling krusial bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Namun, mempertahankan konsistensi kinerja bukanlah tugas yang mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan lingkungan kerja. Dessler (2013) menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif harus mampu menyelaraskan perilaku karyawan dengan strategi organisasi.

Salah satu faktor yang paling sering diidentifikasi sebagai penentu keberhasilan kerja adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif dalam organisasi berfungsi sebagai jembatan untuk koordinasi tugas dan penyelarasan tujuan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Sebaliknya, hambatan dalam komunikasi internal sering kali memicu konflik yang dapat menghambat produktivitas.

Di sisi lain, tekanan dalam dunia kerja modern sering kali memicu stres kerja. Stres kerja didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap tuntutan lingkungan yang melampaui kemampuan individu. Meskipun stres dalam tingkat tertentu dapat menjadi motivator, beban kerja yang berlebihan cenderung memberikan dampak negatif terhadap kondisi psikologis dan fisik karyawan. Beberapa studi empiris menegaskan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik secara konsisten menurunkan capaian prestasi dan kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya kedua faktor tersebut, tinjauan pustaka ini disusun untuk menganalisis bagaimana interaksi antara komunikasi kerja dan pengelolaan stres memengaruhi efektivitas individu dalam organisasi. Melalui pemahaman mendalam terhadap literatur terkini, diharapkan organisasi dapat merumuskan strategi manajemen kinerja yang lebih komprehensif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (*Library Research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Fokus utama dari metode ini adalah mengumpulkan, meninjau, dan menganalisis literatur yang relevan secara sistematis untuk membangun pemahaman komprehensif mengenai variabel komunikasi kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

1. Strategi Pencarian Literatur

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penelusuran pustaka pada basis data digital (seperti Google Scholar dan portal jurnal ilmiah lainnya) serta koleksi buku teks manajemen sumber daya manusia. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "komunikasi kerja", "stres kerja", "kinerja karyawan", dan "produktivitas kerja".

2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk menjaga relevansi dan kualitas data, peneliti menetapkan kriteria sebagai berikut:

Kriteria Inklusi: Artikel jurnal nasional yang diterbitkan dalam rentang waktu 2022–2024 untuk menangkap tren terbaru pascapandemi. Landasan Teoritis: Buku teks fundamental di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi sebagai basis teori utama. Metodologi Sumber: Literatur yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data multivariat untuk memastikan validitas empiris.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi, yaitu mencatat dan mengolah bahan penelitian dari rujukan yang tersedia dalam file bibliografi (rujukan Edward.bib). Terdapat 19 sumber rujukan yang terdiri dari: Buku Teks: Sebagai referensi definisi operasional dan teori dasar. Dan Jurnal Ilmiah: Sebagai bukti empiris keterkaitan antar variabel di berbagai instansi dan perusahaan.

4. Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Langkah-langkah analisis meliputi: 1) Organisasi: Mengelompokkan literatur berdasarkan variabel penelitian; 2) Sintesis: Membandingkan temuan dari satu peneliti dengan peneliti lainnya (misalnya membandingkan pengaruh stres kerja di sektor swasta vs pemerintah); 3) Identifikasi: Mencari konsistensi dan celah penelitian (research gap) dari studi-studi terdahulu; 4) Penarikan Kesimpulan: Merumuskan proposisi atau kesimpulan umum berdasarkan integrasi temuan-temuan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Landasan Teoritis Manajemen Kinerja dan Stres

Secara teoritis, kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Armstrong (2006) menekankan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengembangkan kinerja individu. Hal ini sejalan dengan pandangan Dessler (2013), yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, kinerja sering kali terganggu oleh faktor psikologis seperti stres. Lazarus dan Folkman (1984) dalam teori transaksionalnya menjelaskan bahwa stres muncul ketika individu menilai beban lingkungan melebihi sumber daya yang dimilikinya untuk melakukan *coping*. Cooper dan Cartwright (1994) menambahkan bahwa organisasi yang sehat harus proaktif dalam mengelola stres kerja untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas. Dalam konteks perilaku organisasi, Robbins dan Judge (2013) juga menegaskan bahwa stres pada tingkat tertentu bisa fungsional, namun pada tingkat tinggi akan menurunkan kinerja.

2. Peran Krusial Komunikasi Kerja

Berdasarkan tinjauan empiris, komunikasi kerja terbukti menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kinerja secara positif. Fasiah dkk. (2024) menemukan bahwa kelancaran arus informasi antar karyawan dan atasan berkontribusi signifikan terhadap penyelesaian tugas. Temuan serupa dilaporkan oleh Nurhidayat (2022) pada PT Bumi Agung, di mana komunikasi yang terbuka meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi operasional.

Pentingnya komunikasi juga terlihat dalam kondisi krisis. Permana dkk. (2023) menyoroti bahwa selama masa pandemi, komunikasi kerja yang adaptif bersama dengan lingkungan kerja yang mendukung menjadi kunci bertahannya kinerja karyawan. Lebih lanjut, Parwita dkk. (2024) menambahkan bahwa ketika komunikasi dikombinasikan dengan disiplin kerja yang tinggi, dampaknya terhadap kinerja karyawan di sektor dagang (UD. Dewi Ratih) menjadi semakin kuat.

3. Dinamika Stres Kerja dan Beban Kerja

Hubungan antara stres dan kinerja dalam literatur yang ditinjau menunjukkan tren negatif, di mana peningkatan stres cenderung menurunkan kinerja. Widiyanti dan Herlina (2023)

secara spesifik mengidentifikasi bahwa beban kerja yang berlebihan adalah pemicu utama stres yang kemudian mereduksi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Wandari dkk. (2022), yang menemukan bahwa selain beban kerja, stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap penurunan performa jika tidak dikelola dengan baik.

Namun, dampak stres ini sering kali tidak berdiri sendiri. Makkira dkk. (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berinteraksi dengan kepuasan kerja; stres yang tinggi dengan kepuasan yang rendah akan sangat merugikan prestasi kerja. Sementara itu, Waluya dkk. (2024) menemukan bahwa dalam konteks UMKM, stres kerja yang berbarengan dengan konflik internal dapat menghambat produktivitas kerja secara keseluruhan.

4. Integrasi Variabel: Lingkungan, Motivasi, dan Kompensasi

Penelitian-penelitian terbaru cenderung menggunakan model multivariat untuk melihat kinerja secara komprehensif. Jayadi dan Liana (2022) menemukan bahwa selain stres, motivasi dan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memegang peranan vital dalam membentuk kinerja.

Studi pada sektor pemerintahan oleh Mijaya dan Susanti (2023) memperlihatkan bahwa komunikasi internal harus didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif untuk mengoptimalkan kinerja pegawai negeri. Variabel lain yang juga muncul adalah kompensasi. Novarini dkk. (2024) membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dapat memitigasi dampak negatif dari stres kerja dan memperkuat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja.

5. Tinjauan Metodologi Penelitian

Mayoritas studi empiris yang direview menggunakan pendekatan kuantitatif. Penggunaan metode ini sejalan dengan pedoman Sekaran dan Bougie (2016) yang menekankan pentingnya desain penelitian yang sistematis untuk menguji hipotesis bisnis. Dalam pengolahan data, sebagian besar peneliti merujuk pada prinsip-prinsip analisis data multivariat seperti yang dipaparkan oleh Hair dkk. (2010) untuk memastikan validitas model pengaruh antar variabel. Selain itu, penggunaan perangkat lunak statistik seperti SPSS, sebagaimana dijelaskan oleh Hinton dkk. (2004), menjadi standar umum dalam menganalisis data kuesioner pada penelitian-penelitian tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan telaah kritis terhadap literatur teoritis dan studi empiris yang dipublikasikan antara tahun 2022 hingga 2024, penelitian ini menarik beberapa kesimpulan utama mengenai determinan kinerja karyawan:

- 1. Dominasi Peran Komunikasi**

Komunikasi kerja terbukti secara konsisten menjadi variabel krusial yang berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Arus informasi yang lancar dan terbuka tidak hanya meminimalkan kesalahpahaman, tetapi juga memperkuat koordinasi tim, yang pada akhirnya meningkatkan pencapaian target organisasi. Bahkan dalam situasi krisis seperti pandemi atau perubahan lingkungan bisnis, komunikasi tetap menjadi fondasi utama bagi stabilitas kinerja.

- 2. Dampak Negatif Stres**

Kerja yang Tidak Dikelola Sebagian besar studi mengonfirmasi bahwa stres kerja, terutama yang dipicu oleh beban kerja berlebihan (*workload*) dan konflik peran, memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja. Stres yang tidak ditangani

akan menurunkan kepuasan kerja dan motivasi, yang secara simultan menggerus produktivitas. Hal ini menegaskan kembali teori *coping*, bahwa kemampuan individu dan dukungan organisasi dalam mengelola tekanan adalah penentu utama adaptasi karyawan.

3. Pentingnya Pendekatan Integratif

Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor tunggal. Temuan literatur menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif harus mengintegrasikan perbaikan pola komunikasi dengan pengendalian stres kerja, serta didukung oleh variabel lain seperti lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja, dan sistem kompensasi yang adil.

4. Implikasi Manajerial

Mengacu pada prinsip manajemen kinerja strategis, organisasi disarankan untuk tidak hanya fokus pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga pada proses. Intervensi manajerial perlu diarahkan pada penciptaan saluran komunikasi dua arah yang efektif dan program manajemen stres proaktif (seperti *wellness program* atau konseling), guna menciptakan organisasi yang sehat secara mental dan produktif secara operasional

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (3rd ed). Kogan Page.
- Cooper, C., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization: A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455–471.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Fasihah, N. H., Indriyani, A., Sucipto, H., & Riono, S. B. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 2(3), 12–20.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. J. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th Editio). Pearson Prentice Hall.
- Hinton, P. R., Brownlow, C., McMurray, I., & Cozens, B. (2004). *SPSS Explained*. Routledge.
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi , lingkungan kerja , dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 661–670.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Makkira, Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT . Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 561–573.
- Novarini, N. N. A., Saraswati, N. P. A. S., & Putra, I. M. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emas*, 5(6), 73–81.
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection*, 5(2), 448–456.
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Ayuningsih, D. A. P. F. R. (2024). Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih. *Jurnal EMAS*, 5(7), 56–67.
- Permana, M. I. S., Agustina, T., & Nortyana, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin di Masa Pandemi. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 15(1), 156–167.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th Ed.).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7 ed.). John Wiley & Sons.
- Waluya, B. S., Evasari, A. D., & Sutapa, H. (2024). 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: Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 249–262.
- Wandari, N. K. A., Anggraini, N. P. N., & Ribek, P. K. (2022). *Jurnal EMAS*. *Jurnal EMAS*, 3(9), 94–106.
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)*, 1(2), 81–92.