

THE EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA

Khomeiny Yunior^{*}, Manzilina Reji Pertiwi

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

icom_yunior@yahoo.co.id, ziemanzilina@gmail.com

Abstract

One determinant of a company progress is its human resources. A company or any business entity feels that the absence of qualified resources will lead to unachievable goal in the company. But it is often not realized, the company only makes employees or their resources as a means to achieve its goals rather than as individuals who have a need for recognition and awards. This study was conducted to investigate and examine the effect of communication and work stress on employee performance at PT. Sinar Sosro Morawa. The theory used include definition, the essence, the factors that affect the benefits and objectives, approaches and indicators of communication variables, the stress of work and performance. The research approach is quantitative while this type of research is descriptive quantitative research. The nature of research is descriptive explanatory. The population of the study were 238 employees. By using simple random sampling, 149 samples were obtained. The results showed that simultaneously or partially communications and job stress affect the performance of employees. The results of the test showed 15.8% of determination coefficient of variation of performance on dependent variable can be explained by the independent variable of communication and work stress. The conclusion of this study states that simultaneously and partially communication and work stress significantly affect the performance of employees at PT. Sinar Sosro Morawa.

Keywords: *Communication, Job Stress, Performanc*

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan selalu menginginkan adanya keberhasilan dalam mencapai tujuan usahanya. Untuk mencapai tujuannya tersebut, perusahaan haruslah mengelola sumber daya yang dimilikinya. Peranan karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki perusahaan. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Komunikasi di dalam perusahaan haruslah efektif dimana pesan atau informasi yang disampaikan diantara karyawan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik agar dapat mempengaruhi kegiatan organisasi tersebut. Selain komunikasi, tingkat stres kerja karyawan juga memiliki peranan penting untuk diperhatikan. Jika stress karyawan dikelola dengan baik, maka akan menyebabkan karyawan bisa bekerja dengan baik yang hasil akhirnya nanti kinerja di perusahaan akan meningkat. Kinerja karyawan suatu perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasinya. Kinerja karyawan yang baik harus didukung oleh pengelolaan manajemen perusahaan. Salah satu penyebab menurunnya kinerja pada PT. Sinar Sosro karena kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Teknik penyampaian instruksi yang dilakukan atasan tidak langsung kepada karyawan yang bersangkutan, tetapi disampaikan oleh karyawan lain dan akan disampaikan ke karyawan yang bersangkutan. Fenomena yang dilihat peneliti di PT. Sinar Sosro adalah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. Karyawan merasa beban kerja di PT. Sinar Sosro tinggi, *job description* yang dirasa kurang sesuai serta hubungan antar karyawan yang kurang baik.

2. LANDASAN TEORI

Menurut Sopiah (2008:141), komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Menurut Handoko (2012:272), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Soetopo (2012:189), komunikasi adalah proses menghasilkan, menyalurkan, dan menerima pesan-pesan dalam keseluruhan proses organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:1008) stres kerja adalah suatu ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Triatna (2015:139) stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Fahmi (2013:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani (2012:117) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Noor (2013:271) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:186) salah satu konsekuensi organisasi nyata dari terlalu banyak stres adalah penurunan kinerja. Menurut Wahjono (2008:134), stress yang telah sampai puncak dicerminkan dengan kinerja yang optimal yang ditandai dengan motivasi yang tinggi, energi yang tinggi, persepsi yang tajam dan karyawan dalam kondisi tenang. Bila stres ditambah maka akan cenderung menurunkan kinerja. Menurut Fahmi (2013:259) salah satu dampak stres yang memiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan pada produktivitas organisasi.

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

H3 : Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

3. METODE

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Sinar Sosro yang berlokasi di Jalan Raya Tanjung Morawa Km. 14,5 Deli Serdang –Medan 20362. Nomor telepon (061)7940075. Fax (061)7940076. Email sosro_dsd@sosro.com. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Oktober 2016 sampai dengan Maret 2017. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, karena jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase, rata-rata, Ci kuadrat dan perhitungan statistik lainnya. (Sugiyono, 2012:50). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif *explanatory*. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah populasi seluruh karyawan di PT. Sinar Sosro berjumlah 238 orang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *simple random sampling* untuk memudahkan peneliti mengambil sampel. Menurut Soewadji (2012:137), *simple random sampling* adalah suatu cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi dengan cara random atau acak. Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan dengan rumus *Slovin*. Menurut Soewadji

(2012:134), rumus *Slovin* untuk menetapkan jumlah sampel yaitu :

$$n = \frac{N 1 + Ne^2}{238}$$

$$N = 1 + 238 \times (0,5)^2$$

$$n = 149$$

Berdasarkan rumus *Slovin*, akan diambil sampel sebanyak 149 orang dari populasi 238 orang secara acak. Untuk uji validitas dan reliabilitas akan diambil 30 orang diluar sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara, kuesioner (angket), studi dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data primer dan data sekunder.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan yang berjumlah 149 orang. Hasil pengolahan data dengan program SPSS dapat dilihat dari statistik deskriptif di bawah ini:

Tabel 1.
Statistik Deskriptif

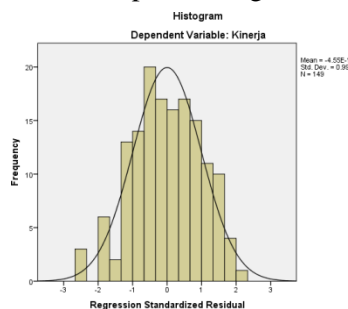
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	149	21	39	31,54	3,248
Stres Kerja	149	30	46	38,03	3,392
Kinerja	149	24	39	31,93	3,157
Valid N (listwise)	149				

Komunikasi dengan sampel sebanyak 149 orang responden memiliki rata-rata sebesar 31,54 satuan dengan nilai minimum 21 satuan dan nilai maksimum 39 satuan serta standar deviasi sebesar 3,248 satuan. Variabel Stres Kerja dengan sampel sebanyak 149 orang responden memiliki rata-rata sebesar 38,03 satuan dengan nilai minimum 30 satuan dan nilai maksimum 46 satuan serta standar deviasi sebesar 3,392 satuan. Variabel Kinerja dengan sampel sebanyak 149 orang responden memiliki rata-rata sebesar 31,93 satuan dengan nilai minimum 24 satuan dan nilai maksimum 39 satuan serta standar deviasi sebesar 3,157 satuan.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linear berganda dapat dipergunakan.

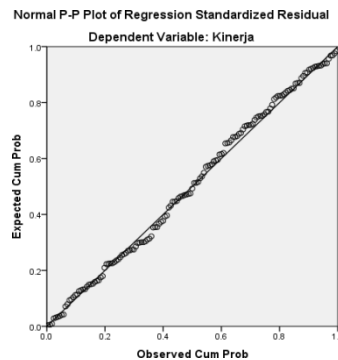
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada 2 metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode Grafik dan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S).



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Grafik histogram diketahui bahwa tampilan grafik histogram berbentuk lonceng terbalik dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi teori uji normalitas.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Grafik Normalitas P-P Plot di atas, terdapat titik menyebar di sekitar garis diagonal dan searah dengan garis diagonal sehingga hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi teori uji normalitas.

Tabel 2.
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

	Unstandardized Residual
N	149
Mean	0E-7
Normal Parameters ^{a,b} Std. Deviation	2.87707247
Absolute	.044
Most Extreme Positive	.043
DifferencesNegative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z	.538
Asymp. Sig. (2-tailed)	.934

Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,934. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

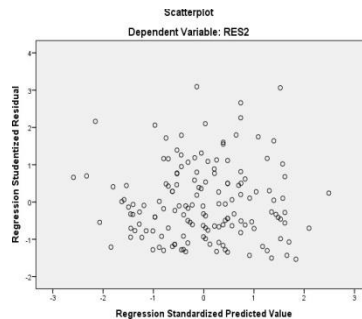
Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Tolerance
1 (Constant)		
Komunikasi	.925	1.081
Stres_Kerja	.925	1.081

Nilai tolerance lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada 2 metode uji heteroskedastisitas yaitu dengan Metode Glejser dan dengan Metode Grafik *Scatterplot*.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul disatu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwatidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 4.
Uji Gletjer**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.333	.740
Komunikasi	-.402	.688
Stres_Kerja	1.479	.141

Hasil Uji Gletjer setelah transformasi menunjukkan nilai signifikan dari variabel independen lebih besar dari 0,05 dengan demikian dari hasil uji gletjer dapat diambil kesimpulan tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.
Persamaan Regresi**

Model	Understandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	15.391	3.145
Komunikasi	.303	.076
Stres_Kerja	.184	.073

$$\text{Kinerja} = 15,391 + 0,303\text{Komunikasi} + 0,184\text{Stres_Kerja}$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah : Konstanta (a) = 15,391, artinya jika kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa tidak dipengaruhi oleh variabel komunikasi dan stres kerja, maka nilai kinerja pada perusahaan tersebut sebesar 15,391. Koefisien regresi variabel komunikasi (b1) = 0,303, artinya bahwa setiap adanya kenaikan variabel komunikasi

sebesar 1 satuan, maka nilai pada variabel kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa akan meningkat sebesar 0,303 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain bernilai tetap. Koefisien regresi variabel stres kerja (b_2) = 0,184, artinya bahwa setiap adanya kenaikan variabel stres kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada variabel kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa akan meningkat sebesar 0,184satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain bernilai tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 6.
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.158	2.897

Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,158. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variasi kedua variabel independen komunikasi dan stres kerja adalah sebesar 15,8% dan sisanya 84,2% dapat dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 7.
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	F	Sig.
Regression	250.252	2	14.912	.000 ^b
Residual	1225.077	146		
Total	1475.329	148		

Besarnya nilai F_{tabel} sebesar 3,06 yang berarti F_{hitung} (14,912) > F_{tabel} (3,06) dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_A diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen komunikasi (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja (Y) pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Tabel 8.
Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)		
Komunikasi	4.894	.000
Stres_Kerja	3.969	.000

Hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis secara parsial variabel komunikasi memiliki thitung sebesar 3,969 dan nilai ttabel adalah 1,97635. Penelitian ini menunjukkan thitung ($3,969 > 1,97635$) dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$ sehingga secara parsial hipotesis H_A diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
2. Uji hipotesis secara parsial variabel stres kerja memiliki thitung sebesar 2,521 dan nilai ttabel adalah 1,97635. Penelitian ini menunjukkan thitung ($2,521 > 1,97635$) dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$ sehingga secara parsial hipotesis H_A diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

5. KESIMPULAN

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 15,8% dan sisanya 84,2% dapat dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Hasil ini didukung dengan peneliti terdahulu oleh Rusmawati (2016) tentang “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra Surabaya” dengan hasil penelitian variabel komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra Surabaya. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ardana et al (2009:67) yaitu untuk meningkatkan efektifitas organisasi dalam meraih sasaran-sasarannya yang dipandu oleh para manajer dalam berbagai tingkatan, maka peranan komunikasi menjadi sangat penting dan strategis. Berdasarkan latar belakang masalah diasumsikan bahwa komunikasi pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa kurang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan karena teknik penyampaian instruksi yang dilakukan atasan tidak langsung kepada karyawan yang bersangkutan, tetapi disampaikan oleh karyawan lain dan akan disampaikan ke karyawan yang bersangkutan. Hal ini menyebabkan kurangnya informasi yang jelas sehingga pekerjaan yang diselesaikan kurang sesuai dengan yang diinginkan serta instruksi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan serta adapun kesalahan lain adalah sering terjadinya kesalahpahaman antara divisi. Hasil ini didukung dengan peneliti terdahulu oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011) tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja” dengan hasil penelitian variabel stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013:186) salah satu konsekuensi organisasi nyata dari terlalu banyak stres adalah penurunan kinerja. Berdasarkan latar belakang masalah diasumsikan bahwa kurangnya perhatian serius mengenai masalah stres kerja yang dilihat dari karyawan yang mengundurkan diri setiap bulannya dan karyawan merasa beban kerja di PT. Sinar Sosro tinggi, job description yang dirasa kurang sesuai serta hubungan antar karyawan yang kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertanyaan kuesioner pada variabel komunikasi pada penelitian ini mendukung permasalahan yang disebutkan pada latar belakang masalah bahwasanya mayoritas responden menjawab setuju dengan konflik yang terjadi di luar

pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan, merasa terbebani dengan target yang diberikan perusahaan, serta hubungan antar sesama rekan kerja yang kurang baik.

6. REFRENSI

- Ardana, Komang.*et.al.*2009.*Perilaku Keorganisasian*. Edisi kedua, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Athoillah, Anton.2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cet. 1.Bandung : CV Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham. 2013.*Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Kedua Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam.2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang:Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008.*Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*.Edisi Kedua, BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Edisi Kedua, BPFE-Yogyakarta.
- Moorhead dan Griffin.2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofi dan Praktis*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar.*et. al.* Februari 2016. “*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JasaRaharja (Persero) Surabaya*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 31 No. 1, hal. 9-15.
- Noviansyah dan Zunaidah.Desember 2011. “*Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*”. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 9 No. 18, hal.43-58.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Ed. 2, Jakarta : Rajawali Pers.
- Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Jakarta : Bumi Aksara.
- Soetopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Soewadji, Jusuf.2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Ed. I, Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Triatna, Cepi. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Cetakan Pertama. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Wahjono, Sentot Imam. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Cetakan I. PT. Indeks.
- Wahjono, Sentot Imam.2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Yani, H. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Zakiyudin, Ais. 2013. *Teori dan Praktek Manajemen Sebuah Konsep yang Aplikatif Disertai Profil Wirausaha Sukses*. Jakarta : Mitra Wacana Media.