

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yaitu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah salah satu dari aset yang penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Baik tidaknya system, teknologi dan prosedur yang ditetapkan untuk mencapai target perusahaan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang kondusif.

Nawawi,(2011) Mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

Hasibuan,(2018) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang. Sehingga ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. (Mamik et al., 2016)

Dari uraian pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah sebuah cara untuk mengelola, mengembangkan dan mengendalikan individu dengan segala prosedur yang ada untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

##### **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa macam fungsi pada MSDM, yaitu :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif, dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondusifitas, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan yang dikemukakan oleh (Mamik et al., 2016), yaitu :

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan msdm berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Manajer harus bertanggung jawab atas kinerja pegawai, terlepas dari kenyataan bahwa departemen SDM formal dibentuk untuk membantu manajer. Manajer bisa mendapatkan bantuan dari departemen SDM dengan masalah terkait sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk menjaga kontribusi departemen pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Jika kriteria SDM lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi, maka SDM tidak berharga.

c. Tujuan Sosial

ditujukan untuk meminimalkan dampak negatif organisasi dengan menanggapi kebutuhan dan tantangan sosial secara etis dan sosial. Hambatan dapat muncul ketika sebuah organisasi gagal menggunakan sumber dayanya untuk kebaikan yang lebih besar.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan mereka, atau paling tidak tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu kepada organisasi. Jika pegawai akan dipertahankan, pensiun, atau dimotivasi, tujuan pribadi mereka harus dipertimbangkan. Kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun, dan pegawai dapat meninggalkan perusahaan jika tujuan pribadi diabaikan.

## **B. Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada pegawainya. Kinerja pegawai juga sangat berkaitan dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Pada intinya kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para pegawai dalam bidang pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan sendiri dalam bentuk nyata, sehingga kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. (Lusri, 2017)

Sedarmayanti (2017) kinerja adalah prestasi seseorang terkait tugas yang diberikan. Kinerja juga merupakan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi mengikuti kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai organisasi.

Beberapa pengertian dari kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai sangat diperlukan dikarenakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.

### **2. Faktor – faktor Kinerja Pegawai**

Priansa, (2021) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, jenis kelamin, asal-usul, menyangkut umur dan demografi.
- b. Variabel Psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.
- c. Variabel Organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

### 3. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Pegawai menginginkan dan memerlukan penilaian kinerja mereka untuk memberikan balikan kepada mereka.

Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Penilaian kinerja sangat dibutuhkan sebagai proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Karena kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Dessler, (2012) Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu :

- a. Prestasi pekerjaan meliputi: keterampilan, ketelitian, ketepatan, dan penerimaan keluaran
- b. Jumlah pekerjaan, yang meliputi: volume kontribusi dan keluaran.
- c. Persyaratan untuk kepemimpinan, seperti: membutuhkan bimbingan, instruksi, atau peningkatan.
- d. Disiplin, seperti kehadiran, hukuman, aturan, ketergantungan, dan ketepatan waktu merupakan faktor penting.
- e. Interaksi, yang meliputi: hubungan antara pegawai dan pimpinan, media komunikasi

### 4. Indikator Kinerja Pegawai

Fauzi, (2021) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator kinerja pegawai, sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab, kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
- b. Kualitas pekerjaan, kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian ,kerapian.dan menyelesaikan tugas.

- c. Disiplin, kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja.
- d. Kerjasama, merupakan kapasitas dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan.

## **C. Komunikasi**

### **1. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Komunikasi kerja juga merupakan pertukaran pikiran atau keterangan dengan tujuan untuk menciptakan rasa saling mengerti dan saling percaya, demi terwujudnya hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan atau antar sesama pegawai.

Ruben dan Stewart (2014) mengungkapkan bahwa Komunikasi adalah proses individu, kelompok, organisasi dan masyarakat dalam membuat dan menggunakan informasi untuk berhubungan satu dengan yang lainnya.

Sedangkan (Veithzal, 2014) mengungkapkan bahwa Komunikasi adalah usaha mendorong orang lain untuk mengutarakan pendapatnya seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat.

komunikasi kerja dalam Bahasa Inggris disebut *communicate*, artinya kebersamaan, persatuan, persekutuan gabungan, pergaulan, atau hubungan. *Communicate* menjadi kata kerja, yang berarti membicarakan sesuatu dengan orang, bertukar pikiran, berhubungan dan berteman. Jadi komunikasi adalah pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran dan hubungan. (Khaerul, 2014)

Berdasarkan pendapat yang telah uraikan pada pengertian komunikasi kerja, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah sebuah proses pertukaran informasi atau pesan dari satu pihak ke pihak lainnya.

### **2. Faktor – faktor komunikasi**

Ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu (Mangkunegara, 2013) :

- a. faktor dari pihak *Sender* atau komunikator yaitu :

1) keterampilan sender

Sender sebagai pengirim informasi, ide, peran perlu menguasai cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2) Sikap sender

Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh receiver.

3) Pengetahuan sender

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada receiver se jelas mungkin.

4) Media saluran yang digunakan oleh sender

Media saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada receiver.

b. Faktor dari pihak receiver yaitu :

1) Keterampilan receiver

Keterampilan receiver dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik.

2) Sikap receiver

Efektivitas komunikasi sangat dipengaruhi oleh sikap penerima terhadap pengirim. Jika penerima memandang pengirim dengan penghinaan atau prasangka, maka komunikasi menjadi tidak berarti bagi penerima. Akibatnya, penerima harus memiliki sikap positif terhadap pengirim.

3) Pengetahuan receiver

Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan pesan yang diterima dari sender.

4) Media saluran komunikasi

Media yang digunakan untuk komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana pesan diterima. Alat indera pada penerima

yang membentuk media saluran komunikasi berperan penting dalam menentukan dapat atau tidaknya pesan diterima.

### 3. Unsur-unsur Komunikasi

Komponen pokok komunikasi adalah sebagai berikut (Khaerul, 2014):

a. *Sender*/pengirim

seseorang yang menyampaikan isi pernyataan pada penerima. Komunikator bias individual, kelompok maupun organisasi. Adapun pesan yang dikirim seperti dalam bentuk instruksi, saran pengumuman dan lain sebagainya.

b. *Receiver*/penerima

rekan dari komunikator pada komunikasi yang berperan sebagai penerima berita.

c. *Channel*/media

adalah saluran yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikan yang dilalui timbale balik komunikan kepada komunikator yang dipergunakan untuk pengirim pesan yang berisi berupa kata-kata atau gambaran.

### 4. Fungsi-fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Bangun, (2012) menungkapkan Ada empat fungsi komunikasi kerja dalam antara lain :

a. Fungsi Pengawasan

Karena setiap perusahaan memiliki struktur dan garis komando, jika seorang pegawai mengadakan pekerjaannya sesuai dengan job description dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

b. Fungsi Motivasi

Dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus mereka lakukan, bagaimana performa kerja pegawai, cara kerja untuk meningkatkan performa kerja, dan tujuan spesifik, Anda dapat menginspirasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Pengungkapan emosi

Sumber pertama interaksi sosial adalah individu dan kelompok dalam organisasi. Komunikasi merupakan sarana pelepasan emosi sebagai rasa pemuas kebutuhan sosial. Komunikasi dalam organisasi merupakan mekanisme mendasar bagi individu dan organisasi untuk menunjukkan rasa kecewa dan puas.

d. Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan, melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individual tau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Maka keempat fungsi ini tidak bisa dipandang bahwa satu fungsi lebih penting dari fungsi lainnya. Semua fungsi ini mempunyai kepentingan secara tersendiri.

## 5. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi kerja adalah (Mangkunegara, 2017) :

a. Keterampilan

Keterampilan menjadi suatu kelebihan atau pun kecakapan yang dipunyai seseorang yang menjadikannya mampu untuk menggunakan akal pikiran, ide dan juga sisi kreatifitasnya dalam berkomunikasi

b. Sikap

Sikap merupakan suatu ekspresi perasaan seseorang terhadap suatu objek disaat berkomunikasi

c. Pengetahuan

Pengetahuan adalah fakta, kebenaran atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran disebut posteriori atau melalui introspeksi disebut priori. Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang.

d. Media

Media adalah suatu saluran komunikasi yang digunakan untuk menyebarkan informasi, berita, pendidikan, hiburan, data atau pesan promosi.

## **D. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Untuk meningkatkan kinerja pegawai banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah motivasi. Berdasarkan penjelasan dari beberapa peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pola hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang penting dan dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dapat dilakukan melalui pemberian motivasi kepada pegawai agar terciptanya peningkatan kinerja yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Motivasi dapat menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila motivasi pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi juga

Krisnandi et al.,(2019) menyatakan bahwa motivasi kerja ialah suatu situasi yang mempengaruhi pembentukan, pengarahannya dan pemeliharaan terhadap perilaku terkait lingkungan kerja dalam mencapai tujuannya.

Hasanudin et al.,(2021) menyatakan bahwa Dorongan sering diartikan sebagai motivasi. Jiwa dan raga digerakkan untuk bertindak oleh dorongan atau energi ini, jadi motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan orang bertindak dengan cara tertentu untuk alasan tertentu.

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang membuat seseorang mencapai tujuannya. Sikap dan nilai yang memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang bertindak dalam mencapai tujuannya. (Kompri, 2020)

Kekuatan pendorong yang menimbulkan dorongan adalah motivasi kerja. Diharapkan setiap pegawai akan bekerja dengan tekun dan semangat untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi jika motivasi ini diberikan. (Sinambela et al., 2019)

Berdasarkan pendapat yang telah uraikan pada pengertian Motivasi, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa motivasi termasuk ke dalam rangkaian proses guna melaksanakan percobaan dalam memberikan pengaruh terhadap seorang individu agar ia melaksanakan suatu hal yang diharapkan. Motivasi ini mempunyai kepentingan tersendiri dikarenakan pemberian motivasi diharapkan

oleh tiap individu yang hendak melaksanakan pekerjaan yang berat serta bersemangat dalam melaksanakan pencapaian atas produktivitasnya yang tinggi.

## 2. Jenis-jenis Motivasi

Kurniasari, (2018) terdapat dua jenis motivasi antara lain:

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif), Ketika bawahan bekerja dengan baik, manajer menghadiahi mereka dengan hadiah. Moral bawahannya akan meningkat sebagai akibat dari motivasi positif ini, karena orang umumnya lebih suka menerima apa yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (Insentif negatif), Dengan menghukum mereka yang pekerjaannya di bawah standar (prestasi rendah), manajer memotivasi bawahannya. Moral jangka pendek bawahan akan meningkat sebagai akibat dari ketakutan mereka akan hukuman jika ini dimotivasi secara negatif. Namun, seiring waktu, itu akan merugikan.

## 3. Tujuan Motivasi

Subroto, (2018) mengungkapkan bahwa adanya Tujuan Motivasi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktifitas kinerja pegawai.
- c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- d. Meningkatkan loyalitas pegawai.
- e. Menambah rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan.

## 4. Unsur-unsur Motivasi

Adapun unsur-unsur komunikasi yaitu , (Sinambela et al.,2019) :

### a. Tujuan

Manusia adalah makhluk bertujuan, meskipun tidak ada manusia yang mempunyai tujuan yang benar-benar sama di dalam mengaruhi hidup, demikian juga organisasi, pasti mempunyai tujuan.

### b. Kekuatan dari dalam diri individu.

Manusia adalah insan yang memiliki energi, baik itu energi fisik, otak, mental ataupun spiritual. Energi tersebut menjelma dalam bentuk dorongan batik untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu tugas secara tepat waktu.

### c. Keuntungan.

Manusia bekerja ingin mendapatkan keuntungan. Keuntungan ini akan menjadi sumber bahaya bagimanusia, karena hanya ingin bekerja manakala ada keuntungan langsung yang diperoleh.

## **5. Indikator Motivasi**

Adapun Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu, (Saleh et al., 2018) :

- a. Kinerja
- b. Penghargaan
- c. Tantangan dan tanggung jawab
- d. Pengembangan

## **E. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Didalam bidang pekerjaan dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki skill serta pengetahuan yang baik untuk kemajuan instansi namun sering sekali pada saat bekerja individu menghadapi berbagai tantangan serta tuntutan dalam bekerja. Hal itu menyebabkan banyak diantara pegawai merasakan tertekan akibat banyaknya tuntutan pekerjaan tersebut. Penting sekali bagi pegawai untuk dapat memahami dan menangani stres yang dialami. Stres kerja tidak hanya berdampak buruk pada pekerjaan namun juga pada kesehatan baik fisik maupun kesehatan mental. Stres kerja juga mempengaruhi bagaimana respon terhadap individu. Ketika pegawai mengalami stress pegawai menjadi lebih sensitif dan tidak dapat berinteraksi dengan baik dengan sesama rekan kerjanya, dan lingkungan kerjanya. Hal ini pula yang menyebabkan produktivitas serta kinerja pegawai berkurang.

Eustress adalah stres yang positif terjadi pada saat bekerja ketika pegawai mengalami tingkat stress yang tinggi untuk memotivasi serta melakukan kegiatan yang positif agar bertindak untuk mencapai sesuatu. Pemicu dari stress kerja yang dapat menimbulkan stress kerja negatif tersebut yakni hal-hal yang terkendala seperti absensi pegawai yang terus menurun, penyelesaian tugas yang belum optimal, perusahaan yang tidak pernah memberikan penghargaan pada pegawai yang telah bekerja dengan baik.(Nabilah, 2019)

Pada stress memiliki suatu tanda yakni apabila tingkat stress kerja tinggi dapat dilihat dengan dengan emosi yang tidak stabil seperti (marah) kecemasan, depresi, gelisah, tegang, dan bosan. Dampak dari adanya stress yang paling tinggi akan muncul tidakan seperti agresi, sabotase, agresi antar pribadi, dan permusuhan. Penyakit fisik akibat stres mempunyai pengaruh yang drastis terhadap individu. Pengaruhnya tidak selalu tampak, tetapi serius, seperti adanya penyakit jantung, yang bisa berdampak pada organisasi. Stres yang merugikan dapat menyebabkan berbagai hal negatif yang disebut dengan distress.

Distress dapat dilihat secara langsung yaitu akan mengakibatkan kurangnya energi dari tubuh secara persisten, kurangnya nafsu makan, sakit kepala dan penyakit gangguan lambung. Penelitian lain menyebutkan bahwa tingginya tingkat distress, khususnya pada pegawai berpengaruh terhadap kecemasan dan depresi, pola hidup yang buruk, gangguan pola tidur, sakit kepala, dan perasaan tidak berguna.

Seorang yang mengalami stress kerja cenderung merasakan respon negatif pada dirinya dan merasakan bingung untuk mengatasi serta menghadapinya, Stress kerja dapat membuat segala hal yang seharusnya dapat dikerjakan tepat waktu menjadi terhambat. Salah satu reaksi tubuh terhadap stress kerja secara fisik yaitu menjadi kurang nafsu makan, sakit kepala, dan lainnya, sedangkan untuk kesehatan mental stress juga dapat sangat berbahaya yakni gangguan emosi, serta gangguan psikologis lainnya. stress erja dibagi menjadi dua yaitu stress yang bersifat positif dan stress yang bersifat negatif. Stress positif diperlukan dalam dunia pekerjaan untuk mendukung serta memproses pekerjaan dengan jauh lebih baik, stres kerja positif diperlukan untuk memberikan dorongan serta semangat

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pegawai. Dalam hal ini, tekanan dibawa oleh tempat kerja

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

stres adalah bersifat internal yang merupakan factor dari tuntutan fisik, atau lingkungan kerja dan situasi sosial sehingga berpotensi merusak dan tidak terkontrol. (Khaerul, 2014)

stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. (Yusup et al., 2021)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang empengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. (Hotiana & Febriansyah, 2018)

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan dari pengertian stres kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja ialah sebuah keadaan atau kondisi yang mempengaruhi kejiwaan seseorang sehingga dapat mengganggu kestabilan emosional dan cara berpikir seseorang. Stres kerja mampu menghambat kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan sehingga kinerjanya tidak maksimal.

## **2. Jenis – jenis stress**

Adapun jenis-jenis stress menurut (Yuli asih & Dewi, 2018) seperti berikut :

- a. Eustres (good stres) Merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas
- b. Distress Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

## **3. Dampak Stres Kerja**

Stres kerja Menurut (Hendrawan et al., 2018) stress kerja membawa dampak potensial kepada individu yaitu:

- a. Dampak subyektif, berupa ketakutan dan apatis

- b. Dampak perilaku, berupa alkoholisme, ketergantungan pada obat, dan mudah terjadi kecelakaan.
- c. Dampak kognitif, seperti konsentrasi rendah dan letih.
- d. Dampak fisiologis, seperti naiknya tekanan darah dan gangguan jantung.
- e. Dampak organisasional, seperti produktivitas kerja rendah, absensi tidak teratur, dan tindakan hukum.

#### **4. Indikator Stres Kerja**

(Gaffar, 2019) mengungkapkan bahwa indikator stress jika tidak dikelola baik serta dapat membawa dampak kelesuan, pola istirahat tidak teratur, makan tidak teratur, masalah ringan, tidak serasu dalam berkarir, menurunnya kemampuan serta produktifitas, Akan halnya jumlah indikator yang dapat dijadikan referensi demi memahami stres yang disebabkan oleh pekerjaan, sebagai berikut:

- a. Peran dalam organisasi, setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah.
- b. Beban kerja, yang diukur dari beban kerja yang dirasa berlebihan dengan adanya tumpang tindih pekerjaan
- c. Konflik antara pribadi dengan rekan kerja
- d. Otoritas kerja, diukur melalui besaran tanggung jawab yang di bebankan kepada pegawai

#### **F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

##### **1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai di setiap organisasi tipe apapun dan bergerak di bidang apapun maka kehadiran komunikasi kerja mutlak diperlukan. Tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi kerja.

komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak tercapai sasaran.(Bangun, 2012).

Komunikasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai mengenai peristiwa komunikasi, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. Untuk itu pihak manajemen harus dapat menciptakan dan memelihara suatu kondisi komunikasi dalam perusahaan yang baik dan harmonis, sehingga Komunikasi sangat penting dalam segala aspek kehidupan maupun aspek dalam organisasi. Komunikasi mampu meningkatkan keharmonisan kerja dalam organisasi. Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya (Mirnasari & Sari, 2020) yang melakukan tentang adanya hubungan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bagian aspirasi humas dan protocol secretariat DPRD provinsi lampung.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi sebagai keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil, motivasi juga dapat di definisikan sebagai kondisi yang menggerakkan seseorang menuju kearah satu tujuan. Motivasi ini pun juga sangat penting dalam mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan individu serta tujuan organisasi, karna dengan adanya dorongan dari dalam diri akan memotivasi pegawai untuk membentuk dan memungkinkan mereka mencapai tujuan secara efisien dan dengan adanya motivasi akan meningkatkan kinerja. Seperti halnya penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Burso, (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Hal ini di perkuat oleh hasil penelitian (Khasanah & Ediwidjojo, 2021) bahwa variabel motivasi kerja secara pasial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten kebumen, yang artinya Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai

guna membangkitkan kekuatan dalam diri setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan sesuai bidangnya.

### **3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Stress kerja kerap sekali menjadi suatu hambatan bagi pegawai untuk dapat menyelesaikan beban kerja dengan baik, dikarenakan emosi dan juga fisiknya yang ikut terganggu akibat faktor dari stress kerja. Maka dari itu dibutuhkan penanganan serta penyelesaian yang baik dan eustress adalah salah satu hal yang dapat dilakukan dalam manajemen stress.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja di kota besar. Masyarakat di kota besar seperti Jakarta selalu disibukkan dengan deadline, penyelesaian tugas, tuntutan peran pegawai sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk tidak terkena stres. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh semua pegawai karna tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka tuntaskan. Dengan memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, dan adanya tugas yang saling bertentangan, itulah merupakan contoh dari pemucir stres.

Mangkunegara, (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres juga menimbulkan kecemasan, emosional tinggi, sulit tidur, kurang rileks, dan mengalami tekanan darah tinggi.

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja pegawai, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dari (Putu et al., 2018) dan penelitian dari (Festinahati Buulolo et al., 2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja pegawai dimana, setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya, oleh karena itu stress kerja yang terus menerus dialami pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tidak tercapai seperti yang diharapkan.

### G. Hasil Penelitian yang sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Studi sebelumnya harus dilakukan dalam rangka memastikan korelasi antara penelitian terdahulu dan mereka yang akan melakukan penelitian masa depan. Berikut adalah hasil studi yang dijadikan acuan atau acuan dalam penyusunan skripsi ini :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahmat Januar Nor, etal (2019)	Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai upt. Puskesmas pelambuan dinas kesehatan kota banjarmasin	(X1) Komunikasi (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.
2.	Dewi Kusumaningsih dan Selamat Riauwanto (2021)	Pengaruh motivasi, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja PNS dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten kebumen	(X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Beban Kerja (Y) Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Meychi Dwi Suharto Putri, etall (2021)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan	(X1) Kompetensi (X2) Motivasi (X3) Komunikasi (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

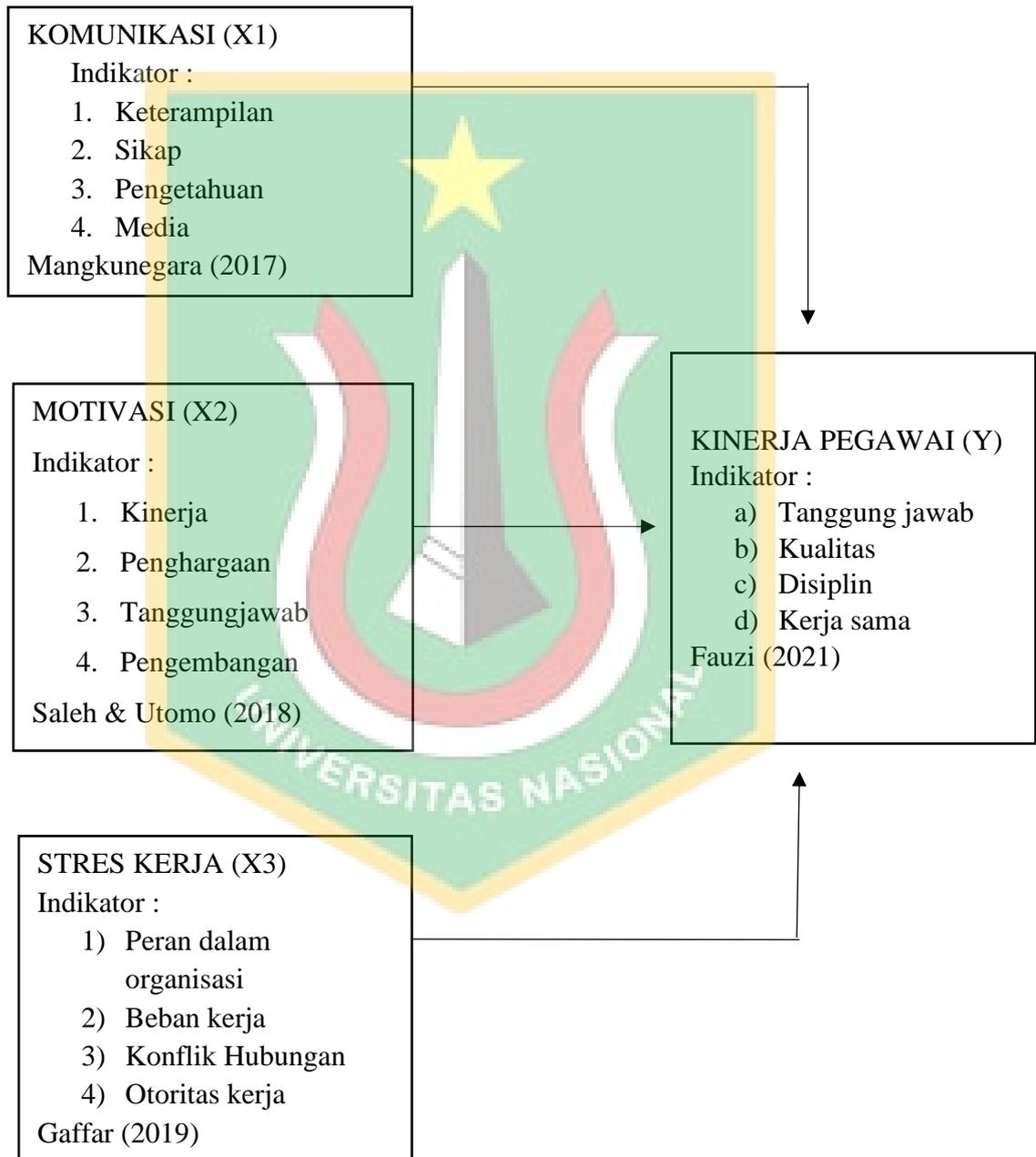
		Sipil Kabupaten Cilacap		
4.	Yulia Misrania, etall (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam	(X1) Disiplin (X2) Komunikasi (Y) Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Muhammad sobri, etall. (2021)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin	(X1) Komunikasi (X2) lingkungan kerja (Y) Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Muhammad rizal basalamah, etall. (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM	(X1) Motivasi (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Zul azmi nur, etall. (2020)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum kota kendari	(X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Lingkungan kerja (Y) Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Jus Samuel sitohang. (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	(X1) Motivasi (X2) Lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan

		di kppn bandar lampung	(Y) Kinerja Pegawai.	terhadap kinerja pegawai.
9.	Didi wandi. (2022)	Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai	(X1) Komunikasi (X2) Motivasi (Y) Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Mohamad Hapsir. (2018)	Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas energi dan sumberdaya mineral provinsi sulawesi tengah	(X1) Komunikasi (X2) Motivasi (Y) Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
11.	Trywan Nadeak, etall. (2016)	Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kanwil djp sumut ii pematangsiantar	(X1) Stres Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.
12.	Festinahati Buulolo, etall. (2021)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat aramo	(X1) Stres Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.
13.	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi , etall. (2016)	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank bpd bali cabang ubud	(X1) Stres Kerja (X2) Motivasi (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

14.	Herny kurniati,etall. (2022)	Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas salido kabupaten pesisir selatan	(X1) Stres Kerja (X2) Konflik Kerja (Y) Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.
15.	Muhammad ihsan,etall. (2022)	Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD)	(X1) Cyberloafing (X2) Stres Kerja (X3) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa cyberloafing dan Stres kerja berpengaruh negatif signifikan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## H. Kerangka Analisis

Dalam uraian pendahuluan dan landasan teori yang sudah dijabarkan, maka model penelitian teoritik dengan variabel Komunikasi, Motivasi, dan Stres kerja sebagai variabe bebas (*Independent variable*) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*Dependent Variabel*). Berdasarkan gambar 2.1 dapat dilihat bahwa kerangka analisis sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Analisis**

## I. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu di uji kebenarannya. Dari rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H<sub>1</sub> : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi

H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi

