

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Belakangan ini persaingan antara perusahaan semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetensi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Agar pegawai selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi, pegawai harus memiliki pemimpin yang mampu mengendalikan sikap dan konsistensi pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentudapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) kinerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain. Kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison (2016;190)

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa "kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Perusahaan harus segera mengatasi dan mencari solusi untuk masalah tersebut, karena jika tidak segera diatasi akan menimbulkan masalah terkait dengan kelangsungan hidup perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan keuntungan dan dampak positif bagi perkembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga stabilitas atau meningkatkan pegawai untuk menjaga kelangsungan hidup dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bintoro (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuanitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Peningkatan kinerja pegawai ini menentukan beberapa hal seperti komunikasi yang baik, kompensasi yang lancar dan nyaman dalam bekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu komunikasi, kompensasi dan stres kerja. Menurut Nurlaila (2010,71) kinerja pegawai merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang bersedia berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Kantor Badan Pusat Statistik dapat dijelaskan bahwa absensi pegawai tidak stabil karena kurangnya komunikasi antar pegawai tidak berjalan dengan lancar dan kompensasi tidak meningkat yang menyebabkan pegawai itu menjadi stres dan kurang disiplin sehingga kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar kurang optimal. Lebih jelasnya dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1
Daftar Absensi Pegawai pada Badan Pusat Statistik Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	(5) = (3x4)	6	(7) = (5-6)	(8) = (6:5)x100
1	Januari	40	22	880	10	870	1,14 %
2	Februari	40	19	760	7	753	0,92%
3	Maret	40	20	800	27	773	3,38%
4	April	40	19	760	25	735	3,29%
5	Mei	40	20	800	20	780	2,50%
6	Juni	40	15	600	35	565	5,83%
7	Juli	40	22	880	41	839	4,66%
8	Agustus	40	22	880	23	857	2,61%
9	September	40	23	920	8	912	0,87%
10	Oktober	40	20	800	19	781	2,38%
11	November	40	21	840	31	809	3,69%
12	Desember	40	19	760	37	723	4,87%
Rata-Rata							3,01%

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,01%. Menurut Edwin B.Flippo (2002:281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Bank Badan Pusat Statistik tergolong rendah, hal ini menjadikan turunnya kinerja pegawai, karena komunikasi yang kurang stabil dan kompensasi hanya berkisar segitu dan stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan.

Pentingnya Komunikasi bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong pegawai. Ardiyanto, dkk, (2022) artinya berbagi suatu hal

dengan orang lain, ada pertukaran, membahas atau membicarakan suatu hal dengan yang lain, berbicara, menukar pikiran, berkomunikasi, Hasibuan, dkk, (2022) Komunikasi adalah komunitas (*community*) yang juga menekankan kesamaan atau kebersamaan. Komunitas adalah sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan mereka berbagi makna dan sikap. Tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Pada dasarnya, komunikasi dilakukan secara verbal oleh dua belah pihak dilakukan lebih dari satu orang agar dapat dimengerti pesan yang disampaikan satu dengan yang lain. Tanpa adanya bahasa verbal antara kedua belah pihak (lebih dari satu orang), komunikasi satu dengan yang lain masih dapat dilakukan dengan cara menggerakkan tubuh dan menunjukan sikap tertentu, seperti menggerakkan kepala keatas dan kebawah, menunjuk sesuatu dengan tangan, melambaikan tangan, mengangkat bahu, dan tersenyum.

Hal seperti ini disebut sebagai komunikasi nonverbal. Komunikasi verbal adalah sarana utama untuk menyatakan pikiran, perasaan, dan maksud kita. Bahasa verbal merupakan kata-kata yang mempresentasikan berbagai aspek realitas individual kita. Komunikasi nonverbal adalah semua isyarat yang bukan kata-kata. komunikasi nonverbal mencakup semua rangsangan (kecuali rangsangan verbal) dalam suatu setting komunikasi, yang dihasilkan oleh individu dan penggunaan lingkungan individu, yang mempunyai nilai pesan potensial bagi pengirim atau penerima, jadi definisi ini mencakup perilaku yang disengaja juga tidak disengaja sebagai bagian dari peristiwa komunikasi secara keseluruhan, kita mengirim banyak pesan

nonverbal tanpa disadari bahwa pesan-pesan tersebut bermakna bagi orang lain. Menurut Oktaviani, dkk, (2022) Komunikasi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui supervisi yang baik, di mana supervisor berkomunikasi dengan pegawai, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada pegawai.

Menurut SugyarTony (2022) Komunikasi merupakan penyampaian pesan dua orang atau lebih untuk mengungkapkan suatu informasi kepada komunikator sehingga dapat menerima pesan secara jelas. Penyelesaian permasalahan anggota didalam organisasi perusahaan memusatkan komunikasi mereka kepada penyelesaian masalah para pegawai secara bersama. Sikap serta perilaku memperlihatkan perhatian serta pengertian kepada anggota lain, menganggap pegawai lain sebagai teman serta tidak menekankan kepada kedudukan & kekuasaan. Suasana komunikasi meliputi kepuasan anggota (Sunarto, 2022) berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, dkk, (2021) yang menunjukkan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai . Selain itu kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena upah yang diberikan minim akan berdampak pada kinerja pegawai dan pegawai menjadi malas bekerja. Menurut Asniwati (2021) Kompensasi merupakan alat perusahaan untuk pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dan faktor pendorong seseorang menjadi pegawai.

Kompensasi mempunyai fungsi yang penting di dalam memperlancar jalannya organisasi atau perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi (balas

jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang telah diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka (Gah & Syam ,2021). Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang berupa finansial maupun nonfinansial.segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi (Kurniawan, dkk, 2020).

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pembrian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai, (Poluakan, dkk, 2019), Salah satu faktor yang memperngaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu Aspek penting yang diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi kompensasi yang diterima oleh pegawai dapat dari kompensasi langsung melalui gaji pokok, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung diantaranya fasilitas, asuransi kesehatan, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung untuk para pegawai (Siswadi & Fazrin, 2021) berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Handayani (2021) menunjukan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2
Kompensasi Yang Diberikan Oleh Badan Pusat Statistik
Kabupaten Gianyar
Tahun 2021

No.	Bulan	Target Traksasi (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target(%)
1.	Januari	18.780.000.000	17.450.000.000	92.92
2.	Februari	19.450.000.000	17.800.000.000	91.52
3.	Maret	19.350.000.000	18.120.450.000	93.65
4.	April	18.880.000.000	17.320.550.000	91.74
5.	Mei	17.760.000.000	17.200.440.000	96.85
6.	Juni	18.220.000.000	17.800.670.000	97.70
7.	Juli	17.120.000.000	16.880.980.000	98.60
8.	Agustus	16.750.000.000	16.230.770.000	96.90
9.	September	17.450.000.000	16.900.000.000	96.85
10.	Oktober	16.375.000.000	15.300.000.000	93.44
11.	November	16.750.000.000	16.400.000.000	97.91
12.	Desember	20.000.000.000	20.110.760.000	100.55

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar memberikan kompensasi finansial berupa gaji pokok, tunjangan transport, tunjangan kesehatan, service bulanan dan THR. Dimana besarnya gaji pokok yang dikeluarkan setiap bulan rata-rata sebesar Rp 60.500.000, tunjangan transport diberikan sebesar Rp 555.000 per bulan, tunjangan kesehatan diberikan rata-rata sebesar Rp 2.201.500 per bulan, service bulanan mencapai Rp 25.328.576 per bulan dan THR diberikan satu kali yaitu pada hari raya Idul Fitri sebesar satu kali gaji untuk yang beragama Islam, dan bagi yang beragama Hindu diberikan pada saat hari raya Nyepi. Jadi total kompensasi pegawai Badan Pusat Statistik adalah Rp. 103.626.743 dan rata-rata penghasilan Pegawai Badan Pusat Statistik adalah Rp.2.800.722 sehingga dapat disimpulkan bahwa total penghasilan Pegawai Badan Pusat Statistik kurang memuaskan pegawai. Pemberian Motivasi berupa Kompensasi pada Badan Pusat Statistik sering kali bermasalah

seperti sering terjadi keterlambatan pemberian kompensasi dan dilakukan pemotongan untuk ketentuan tertentu. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pusat Statistik itu sendiri.

Selain itu, Kinerja Pegawai sangat dipengaruhi oleh kenyamanan pegawai dalam bekerja salah satunya stres kerja. Stress yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan seorang pegawai kesulitan menghadapi lingkungan kerjanya dan mengganggu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Stress kerja dapat terjadi pada setiap pegawai yang merasa tertekan dengan pekerjaan yang dibebankan padanya. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu, semakin tinggi kesenjangan maka semakin tinggi juga stres yang dialami.

Menurut Aini (2022) Stres merupakan reaksi negatif dari individu yang mengalami tekanan berlebih akibat tuntutan yang melampaui banyak. Pemimpin kemungkinan tidak memperhatikan ketika pegawai mengalami stress dengan tingkat stress yang rendah sampai menengah. Tingkat stress yang tinggi, bahkan tingkat stress yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja pegawai, sehingga perlu untuk ditangani, Oleh karena itu memperhatikan kondisi fisik dan emosi pegawai sangatlah penting (Amriana, 2019), Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan.

Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang pegawai yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik (Qmar

& Gangga, 2019), Menurut Riski & Adhitara (2022) mendefinisikan stres sebagai proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai reaksi terhadap tekanan lingkungan. Sedangkan Salehah (2022), stres merupakan respon seseorang dalam mencoba beradaptasi dengan situasi menantang yang dapat mengancam kesejahteraan. Dalam konteks pekerjaan, stres diartikan sebagai perasaan tertekan seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Daulay, (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut dari observasi yang saya lakukan pada Badan Pusat Statistik adapun yang menunjukkan bahwa tidak nyamannya pegawai saat bekerja banyaknya pegawai yang mengeluh akan ketetapan aturan-aturan yang tidak bisa diikuti oleh semua pegawai.

Penelitian ini mengambil obyek Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar yang merupakan sebuah Instansi yang ada di Kabupaten Gianyar dengan menangani bidang pengolahan data, Instansi ini berlokasi di Jl. Erlangga, No 5 Kec. Gianyar, Kab, Gianyar. Instansi ini memperkerjakan 40 orang pegawai dengan demikian peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar?

2. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar?
3. Apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- 1) Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja,

- 2) Bagi Mahasiswa

Untuk memperluas gambaran dalam penelitian skripsi. Bisa menjadi studi pembandingan maupun penunjang dalam penelitian selanjutnya.

3) Bagi Universitas Mahasaraswati

Diharapkan dapat menambah kepustakaan dan menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior (Ginting dan Ariani, 2004). Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill daripada easy goal.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals*

rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani (2004) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruh atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang serius kesan kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan menyebabkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Nawawi (2011:169), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manullang (2010,112), kinerja adalah pelaksanaan fungsi fungsi, yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan, atau kinerja pegawai adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil atau instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative yang dimiliki

Menurut Nitisemito (2010,191), kinerja (kinetik energy kerja) menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas Martoyo (2009,110), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses dalam periode kinerja organisasi mempertanyakan apakah tujuan organisasi telah sesuai dengan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan, apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya, apakah budaya, kebijakan dan system kerjanya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan, dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan kebijakan seleksi, pelatihan, dan sumber daya.

Kinerja pegawai dapat dicermati dari apa yang dilakukan individu dalam kerjanya Umar (2011;112). Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lain. Ukuran kerja tidak sama pada setiap orang tergantung dari kemampuan dan keterampilan intelektualnya. Jadi pada hakekat kinerja pegawai adalah ekspresi untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan dan motivasi tertentu. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi atau ditentukan oleh berbagai faktor yang bersifat internal eksternal. Kebutuhan dalam konteks ini dianggap sebagai penggerak perilaku dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tersebut dapat diamati melalui perilaku yang ditampilkan oleh seorang berkaitan dengan pekerjaannya dan prestasi yang dapat dicapainya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian-hasil kerja, serta fungsi fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya.

2) Indikator-indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2009 260)

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.

Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.3 Komunikasi (X_1)

1) Pengertian komunikasi

Menurut Ardiyanto, dkk, (2022) Komunikasi merupakan berbagi suatu hal dengan orang lain, ada pertukaran, membahas atau membicarakan suatu hal dengan yang lain, berbicara,

menukar pikiran, berkomunikasi, pertemanan. Komunikasi adalah komunitas (*community*) yang juga menekankan kesamaan atau kebersamaan. Komunitas adalah sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan mereka berbagi makna dan sikap. Tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Komunitas bergantung pada pengalaman dan emosi bersama, dan komunikasi berperan dan menjelaskan kebersamaan itu. Oleh karena itu, komunitas juga berbagi bentuk-bentuk komunikasi yang berkaitan dengan seni, agama dan Bahasa (Hasibuan, dkk, 2022) sedangkan

Menurut Oktaviani dkk, (2022) Komunikasi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang akhirnya secara langsung mempercepat proses penyampaian tujuan. Komunikasi merupakan percakapan antar dua orang atau lebih (Sugartony 2022). Sedangkan menurut Sunarto (2022) Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat di peroleh kesimpulan bahwa. Komunikasi adalah komunitas (*community*) yang juga menekankan kesamaan atau kebersamaan. Komunitas adalah sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan mereka berbagi makna dan

sikap. Tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Komunitas bergantung pada pengalaman dan emosi bersama, dan komunikasi berperan dan menjelaskan kebersamaan itu. Oleh karena itu, komunitas juga berbagi bentuk-bentuk komunikasi yang berkaitan dengan seni, agama dan bahasa.

2) Indikator indikator komunikasi menurut Putra & Adnyani (2019) adalah sebagai berikut :

a) Efektivitas

Efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan tentang penyampaian informasi pekerjaan oleh pimpinan

b) Komunikasi

Komunikasi dari bawahan kepada atasan tentang penyampaian informasi dari para pegawai terhadap pimpinan tentang pengambilan keputusan.

c) Diskusi

Diskusi dalam menyelesaikan permasalahan kerja seperti diskusi yang terjadi antar pegawai dalam menemukan solusi permasalahan kerja.

d) Komunikasi di luar jam kerja

Komunikasi yang terjadi terkait pekerjaan diluar jam kerja sudah efektif.

2.1.4 Kompensasi (X₂)

1) Pengertian kompensasi

Menurut Asniwati (2021) Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dan faktor pendorong seseorang menjadi pegawai. Kompensasi mempunyai fungsi yang penting di dalam memperlancar jalannya organisasi atau perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Sedangkan menurut Gah & Syam (2021) kompensasi merupakan sebuah pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi dan kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara cepat, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja (Kurniawan dkk, 2022). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai (Poluwakan, dkk, 2019) Kompensasi merupakan upah yang diberikan kepada pegawai. Kompensasi

sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja pegawai (Siswadi & Fazrin 2022).

Berdasarkan pengertian di atas, maka disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebuah pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan.

2) Indikator indikator Kompensasi

Menurut Elmi (2018:93) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

- A. Kompensasi Langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.
 1. Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap pegawai setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai.
 2. Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pegawai, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
 3. Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada pegawai, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.

- B. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.
1. Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan pegawai selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
 2. Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan pegawai selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
 3. Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.
 4. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lainlain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

2.1.5 Stres kerja (X_3)

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Aini (2022) pengertian dari stres ialah reaksi negatif individu yang mengalami tekanan berlebih akibat tuntutan yang terlampau banyak suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi

emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Amrianah (2019) Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Selain itu menurut Qmar & Gangga (2019) stress merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Riski & Adhitara (2022) stress merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Sedangkan menurut Salehah (2022) stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara lain pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan stress dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam, seperti beban tugas yang terlalu berat,

desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang.

2) Indikator indikator stres kerja

Indikator stress kerja menurut Cooper (2009:314) yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
 - a) Beban kerja berlebihan secara kuantitatif.
 - b) Beban kerja berlebihan secara kualitatif.
 - c) Jadwal bekerja
2. Stress Karena Peran, meliputi:
 - a) Ketidakjelasan Peran.
3. Faktor Interpesonal
 - a) Kerjasama antar teman.
 - b) Hubungan dengan pimpinan.
4. Perkembangan Karier, meliputi:
 - a) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuan.
 - b) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan.
5. Struktur Organisasi, meliputi:
 - 1) Struktur yang kaku dan tidak seimbang.
 - 2) Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang.
 - 3) Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penelitian	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1	Ardiyanto, dkk (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang	Menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Latihan kerja (BLK) Padang
2	Hasibuan, dkk (2022)	Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara	Hasil Penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Komunikasi dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai.
3	Oktaviani, dkk (2022)	Pengaruh Komunikasi, Karakteristik individu, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Sugartony (2021)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pati	Menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Sunarto (2021)	Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci	Menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai

6	Silalahi, dkk (2021)	Pengaruh Komunikasi dan , Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam	Menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pegawai.
7	Asniwati (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Gah & Syam (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan	Menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Kurniawan, dkk (2020)	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada (Dinas perhubungan Kota Makasar Pada Tahun 2019-2020)	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Poulaka, dkk (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
11	Siswadi & Fazrin (2021)	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Perhubungan	Hasil penelitian ini bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
12	Rizal & Handayani (2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses	Menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

13	Aini (2022)	Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di moderasi oleh Subjective Wellbeing Pada karyawan PT. Albasia Berkah Mandiri Wajak Malang	Menunjukkan bahwa Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
14	Ambrianah (2019)	Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bank Sulselbar cabang Baru	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
15	Qmar & Gangga (2019)	Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
16	Riski & Adhitara (2022)	Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
17	Salehah (2022)	Pengaruh Administrasi Publik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN Kota Jambi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
18	Handayani & Daulai (2021)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.