

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusia (karyawan atau pegawai) berkinerja baik. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai bagi perusahaan, (Mulyadi, 2016:1). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2017:10).

Sektor pendistribusian telah mengalami perkembangan yang begitu pesat dengan seiringnya kemajuan teknologi dan arus informasi, salah satunya adalah distribusi Perdagangan Besar Farmasi (PBF). Distribusi Perdagangan Besar Farmasi adalah sebagai saluran distribusi obat-obatan yang bekerja aktif ke seluruh tanah air secara merata dan teratur guna mempermudah pelayanan kesehatan masyarakat, serta membantu pemerintah dalam mencapai tingkat kesempurnaan penyediaan obat-obatan untuk pelayanan kesehatan masyarakat.

Di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas kinerja yang telah mereka lakukan dengan baik. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan sangatlah penting untuk memberi nilai tambah bagi perusahaan. Kinerja perusahaan secara keseluruhan tidak terlepas dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dari organisasi tersebut. Hal ini penting dilakukan dalam usaha mendapatkan kepercayaan konsumen sehingga konsumen terpuaskan dan loyal kepada perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, bentuk penghargaan yang sering diberikan oleh PT. Penta Valent Denpasar adalah berupa, bonus uang dan karir yang menjanjikan. Iming-iming yang menggururkan itu tidaklah mudah didapatkan oleh karyawan yang mudah menyerah pada kegagalan. Faktor internal yang mampu membangkitkan atau mendorong karyawan untuk melakukan tingkah laku tertentu guna memenuhi keinginannya untuk meraih prestasi adalah peran dari kinerja karyawan. Hanya karyawan yang mempunyai kinerja kuat untuk sukseslah yang akan berhasil mencapai prestasi, walaupun bersamaan dengan itu ada faktor eksternal yang menyertainya seperti sistem penggajian, budaya organisasi, kebijakan perusahaan, kesempatan yang didapat, dll. Fenomena menyangkut

permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu sering terjadinya masalah keterlambatan dalam penyelesaian sebuah pekerjaan, selain itu karyawan juga kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di tugaskan, karyawan juga sering datang terlambat dan absen tidak masuk secara mendadak. Hal ini dapat dilihat dari realisasi pendapatan dari tahun 2019-2021 tidak mencapai target yang ditetapkan. Adapun data target dan realisasi penjualan PT. Penta Valent Denpasar dapat dilihat dari Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pendapatan PT. Penta Valent Denpasar
Tahun 2019-2021

No	Tahun (1)	Target Penjualan (2)	Realisasi (3)	Persentase pencapaian target $4 = (3:2) \times 100\%$
1	2019	300.000.000.000	200.500.000.000	83%
2	2020	300.500.000.000	200.800.000.000	80%
3	2021	300.500.000.000	300.300.000.000	94 %
Jumlah		1000.000.000.000	8600.000.000.000	86%
Rata – rata		333.333.000.000	266.866.000.000	67,9%

Sumber: PT. Penta Valent Denpasar

Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa, kinerja karyawan selalu tidak memenuhi target penjualan, yang menunjukkan kinerja karyawan secara fluktuatif. PT. Penta Valent Cabang Denpasar memberikan perhatian terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kepemimpinan, komunikasi dan stress kerja. Efektifitas pimpinan menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh pemimpin sangat besar dalam menentukan naik atau menurunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan bersedia

melakukannya. Seorang pemimpin diberi tugas dan tanggung jawab mengelola organisasi, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi karyawan secara optimal untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan pada PT. Penta Valent Denpasar pada dasarnya bisa menyelaraskan diri dengan perubahan situasi. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap bawahannya mampu menjalin kerja sama dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing, yang tidak dapat dilepaskan dari kebersamaan didalam suatu unit atau organisasi sebagai satu kesatuan. Permasalahan kepemimpinan pada observasi awal yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu pimpinan kurang berani menerapkan konsep dan prosedur kerja yang baru, padahal konsep dan prosedur kerja yang dijalankan selama ini dirasakan sudah tidak sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Pimpinan juga lebih sering memberikan tugas tertentu kepada beberapa orang karyawan yang dipercayainya, walaupun ada karyawan lain yang punya kemampuan memadai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu pimpinan jarang mengakui dan menghargai kinerja karyawan secara terbuka, apalagi kinerjanya baik dan mampu memenuhi target, walaupun tanggung jawab yang harus dipikul atas beban kerja berlebihan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan dan kurangnya pujian dari atasannya atas prestasi kerjanya sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi dalam memikul tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifai (2108) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian oleh Rusdi (2017) menemukan hasil yang serupa.

Kinerja karyawan juga dapat ditentukan oleh faktor lain seperti komunikasi, komunikasi merupakan unsur yang sangat penting dalam kehidupan manusia, demikian pula halnya dalam sebuah perusahaan. Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2017:145). Komunikasi sangat dibutuhkan dalam setiap pekerjaan di setiap organisasi. Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampai pesan dan orang yang menerima pesan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, serta begitu pula sebaliknya. Kurang atau tidak adanya komunikasi dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan tidak lancarnya kegiatan organisasi itu sendiri. Dengan demikian, komunikasi dalam setiap organisasi mempunyai peranan sentral.

PT. Penta Valent Denpasar merupakan sebuah perusahaan nasional yang bergerak dibidang pendistribusian farmasi dengan jumlah karyawan 59 orang. Mengingat jumlah karyawan yang banyak, maka komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam perusahaan. Komunikasi merupakan jembatan yang menghubungkan antara para karyawan dalam organisasi dengan pimpinan. Pada observasi awal yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat fenomena yang terjadi diperusahaan terlihat bahwa sering terjadi *miss* komunikasi antara sales dengan bagian operasional, karena situasi kantor dengan sales dilapangan berbeda. Penginformasian barang kosong dikantor juga kurang kepada sales dilapangan, sehingga terjadi kesalah pahaman antara sales dengan konsumen. Masalah komunikasi juga sering terjadi diantara karyawan satu dengan yang lainnya dan mengakibatkan adanya

perselisihan antara karyawan karena kesalah pahaman dalam berkomunikasi. Selain itu beban kerja karyawan yang diberikan kepada karyawan melebihi kemampuan yang karyawan miliki, yang menyebabkan karyawan menjadi stress dan menyebabkan kinerjanya menurun, dan masih ada tuntutan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang melebihi waktu kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utamajaya dan Sriathi (2020) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita Giri Putri (2020) menemukan hasil yang serupa.

Selain kepemimpinan dan komunikasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh stress kerja. Menurut Handoko (2017:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Stres kerja juga terkadang menjadikan banyak orang lupa akan berfikir bagaimana cara menyelesaikan masalah kerja dan mencari solusi agar apa yang diinginkan perusahaan dapat berjalan semaksimal mungkin untuk arah kerja yang transparan serta akuntabilitas profesional dalam bekerja. Maka dari itu stress kerja dapat dikurangi dengan menggunakan manajemen waktu yang ketat, banyak beristirahat, membuat pikiran agar tetap rileks dan santai, belajar untuk mendengarkan pendapat satu sama lain, memperbaiki lingkungan, tidak memusingkan hal kecil, tidur yang cukup, rajin berolahraga, berteman dengan orang-orang yang optimis, mengendalikan hal-hal negatif yang dipikirkan, dan selalu bekerja dengan hati dan pikiran yang positif.

Fenomena stress kerja yang terjadi pada perusahaan terlihat bahwa masih ada karyawan yang takut mengakui kesalahan dalam bekerja yang

membuat para karyawan menjadi stress dalam bekerja, selain itu beban kerja karyawan yang diberikan kepada karyawan melebihi kemampuan yang karyawan miliki, yang menyebabkan karyawan menjadi stress dan menyebabkan kinerjanya menurun dan masih ada tuntutan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang melebihi waktu kerja. Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh penelitian dari Setyawati (2018) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan Johan (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valen Denpasar?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valen Denpasar?
3. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valen Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valen Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valen Denpasar.

3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valen Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan yang lebih luas, meningkatkan pemahaman serta untuk menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam praktek manajemen khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kepemimpinan, komunikasi dan stress kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

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*. 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*.

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2017). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Locke dan Latham (2002), mengatakan tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen

Menurut Imbuh Raymond, *goal setting* penting untuk dibahas karena semua negara termasuk Indonesia sedang menghadapi persaingan sumber daya manusia (SDM) yang ketat. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus dikembangkan demi kemajuan individu serta perusahaan (Hutapea, 2019).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2014:229). Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang ditentukan dan disepakati bersama (Sedarmayanti, 2017:287).

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2018:86-87) adalah:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

3. Aspek – aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat mengetahui seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja atau tidak dapat dilakukan dengan penilaian kinerja. Sedarmayati (2013:261), penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok. Suatu penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilaian yang berkualitas dan berpengalaman. Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Hasibuan (2012:91), menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil, dan objektif maka penilaian haruslah dilakukan orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilaian.
- b. Penilaian harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
- c. Penilaian harus mempunyai kewenangan formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Robbins (2017) ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

- a. Kualitas

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

- b. Kuantitas

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

- c. Ketepatan Waktu.

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.

f. Komitmen Kerja

Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

4. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

a. Ketepatan hasil kerja

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Peraturan perusahaan

Tindak lanjut dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya perjanjian kerja hanya memuat mengenai syarat-syarat kerja yang sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya, dan pembagian lain-lain

c. Hasil kerja yang dihasilkan

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

d. Kehadiran

Mengukur jumlah kehadiran karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

e. Kecepatan waktu kerja

Berakitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan sebelumnya

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Bangun (2012:339) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Beberapa definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan seni kemampuan dan kecerdasan secara inisiatif untuk bertindak mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk menghasilkan pola yang konsisten dalam rangka memecahkan suatu persoalan tertentu, dan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Pentingnya Kepemimpinan

Menurut Supardi, dkk. (2012:66) pentingnya kepemimpinan adalah:

- a. Kepemimpinan akan memberikan pengarahan pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini berdampak pada situasi dimana seorang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran.

b. Kepemimpinan akan memotivasi pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan antusias. Tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan merupakan kepompong yang tidak aktif sampai pemimpin bertindak menghidupkan motivasi setiap pekerja dan mengarahkan mereka mencapai tujuan dengan antusias. Dengan demikian dapat dikatakan kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi.

3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Engkoswara, dkk. (2012:180) fungsi kepemimpinan akan terjadi secara efektif yaitu :

- a. Pemimpin menjalankan fungsi yang berkaitan dengan tugas atau fungsi pemecah masalah.
- b. Pemimpin menjalankan yang berkaitan dengan pembinaan kelompok atau fungsi social

Supardi, dkk. (2012:56) menyebutkan fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan, yaitu:

a. Fungsi kepemimpinan sebagai inovator.

Sebagai inovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun di bidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

b. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

Sebagai komunikator, maka pimpinan harus Mampu menyampaikan maksud dan tujuan dari kepemimpinan yang dilakukannya secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.

c. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

d. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Sebagai kontroler (pengendali), pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun di dalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

4. Peran Kepemimpinan

Luthans (2012:88) menyatakan sebagai dasar studi observasional langsung (berlawanan dengan penelitian kuesioner/wawancara yang

digunakan dalam riset kepemimpinan), Mintzberg mengajukan tiga jenis peran manajerial yang disebut peran interpersonal yaitu sebagai berikut:

a. Peran pemimpin bayangan sebagai simbol organisasi

Sebagian besar waktu dipakai sebagai pemimpin bayangan dalam tugas-tugas seremonial seperti menyambut tur kelas pelajar atau mengajak pelanggan penting untuk makan siang.

b. Peran pemimpin sebagai motivator

Dalam peran ini manajer menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mendorong bawahan untuk mencapai organisasi.

c. Peran kepenghubungan

Peran tersebut mengakui bahwa manajer sering menghabiskan lebih banyak waktu untuk berinteraksi dengan orang lain diluar unit mereka (dengan kawan di unit lain atau dengan mereka yang benar-benar di luar organisasi), dari pada bekerja dengan para pemimpin dan bawahan mereka sendiri.

5. Indikator Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2012:170) indikator-indikator dari kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Keteladanan Yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.

b. Instruksi kerja Yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.

c. Kemampuan mendengar saran yaitu pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

- d. Ketrampilan berkomunikasi yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.
- e. Pembagian tugas yaitu pimpinan harus bias beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
- f. Ketegasan dalam bertindak yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Secara umum komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Secara sempit komunikasi diartikan sebagai pesan yang dikirimkan seseorang kepada satu atau lebih penerima dengan maksud sadar untuk mempengaruhi tingkah laku si penerima. Dalam istilah lain, komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan (ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antaranya (Sutikno, 2014:118)

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain. Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi, pentransferan makna di antara anggota-anggotanya. Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang yang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Tetapi komunikasi

lebih dari sekedar menanamkan makna tetapi juga harus dipahami (Sugiyono, 2014:310).

2. Arah dalam Komunikasi

Komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau secara lateral. Komunikasi vertikal dibagi menjadi ke arah bawah dan ke arah atas (Robbins, 2017:225).

a. Komunikasi ke arah bawah

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dari sebuah kelompok atau organisasi menuju ke level yang lebih rendah adalah komunikasi ke arah bawah. Para pemimpin kelompok dan para manajer menggunakannya untuk menegaskan tujuan, memberikan instruksi pekerjaan, menjelaskan kebijakan dan prosedur, menunjukkan permasalahan yang memerlukan perhatian dan menawarkan umpan balik. Dalam komunikasi ke arah bawah, para manajer harus menjelaskan alasan mengapa sebuah keputusan harus diambil. Salah satu studi menemukan bahwa para pekerja dua kali cenderung berkomitmen dengan perubahan ketika alasan-alasan yang melatarbelakangi mereka dijelaskan seluruhnya.

b. Komunikasi ke arah atas

Komunikasi ke arah atas menuju ke level yang lebih tinggi di dalam kelompok atau organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke para petinggi, menginformasikan mereka mengenai perkembangan dari tujuan, dan penyampaian permasalahan saat ini. Komunikasi ke arah atas membuat para manajer tetap waspada dengan apa yang dirasakan oleh para pekerja mengenai pekerjaan mereka, para rekan sekerja dan organisasi secara umum.

c. Komunikasi lateral

Ketika komunikasi terjadi di antara para anggota dari kelompok kerja yang sama, para anggota dari kelompok kerja pada level yang sama, para manajer pada level yang sama, atau beberapa pekerja yang setara secara horizontal lainnya, dapat digambarkannya sebagai komunikasi lateral. Komunikasi lateral menghemat waktu dan memfasilitasi koordinasi. Beberapa hubungan lateral secara resmi diizinkan. Sering kali, mereka secara informal menciptakan sirkuit pendek hirarki secara vertikal dan mempercepat tindakan. Jadi dari sudut pandang manajemen, komunikasi lateral dapat menjadi baik atau buruk. Oleh karena berpegangan dengan ketat pada struktur vertikal yang resmi untuk seluruh komunikasi dapat menjadi tidak efisien, maka komunikasi lateral yang terjadi dengan dapat menciptakan konflik-konflik disfungsi ketika saluran vertikal yang resmi telah dilanggar, ketika para anggota langsung bicara ke atasan atau di sekitar atasan mereka untuk menyelesaikan segala sesuatunya, atau ketika para bos mendapati adanya tindakan-tindakan yang telah dilakukan atau keputusan-keputusan yang telah diambil tanpa sepengetahuan mereka.

3. Tujuan Komunikasi

Menurut Sutikno (2014:119) secara garis besar ada beberapa tujuan komunikasi, yaitu:

- a. Agar apa yang ingin disampaikan dapat dimengerti oleh orang lain.
- b. Agar mengetahui dan paham terhadap keinginan orang lain
- c. Agar gagasan bisa diterima oleh orang lain
- d. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu

4. Proses Komunikasi

Menurut Sutikno (2014:120) komunikasi merupakan unsur yang sangat penting kedudukannya dalam proses kepemimpinan seseorang. Orang sering berkata bahwa tinggi-rendahnya suatu capaian mutu dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Manusia yang normal dalam kehidupan sehari-hari berada dalam proses komunikasi dengan sesama manusia khususnya dalam suatu organisasi dan juga di tengah masyarakat secara timbal balik. Proses komunikasi tersebut dalam institusi pendidikan mengandung nilai kependidikan, oleh karena itu manusia tanpa komunikasi dengan manusia lain, dalam suatu kelompok yang saling mempengaruhi (*interaksi*) tidak akan dapat mewujudkan kemaiuan dan kesejahteraan hidup rohani dan jasmaninya. Menurut Sutikno (2014:120-121), berkomunikasi melibatkan berbagai unsur, yaitu:

- a. Adanya seorang komunikator yang mempunyai sejumlah kebutuhan berupa ide- ide sasaran-sasaran, atau gagasan yang dapat membantu berbagai pemecahan masalah. Dalam suatu organisasi, komunikator bertugas untuk mengkomunikasikan pesan (*informasi*) kepada satu atau lebih orang.
- b. Adanya komunikan: orang yang diajak berkomunikasi atau orang yang menafsirkan pesan dari pengirim informasi.
- c. Adanya suatu tujuan yang hendak dicapai yang dibutuhkan kerjasama.
- d. Adanya sesuatu gagasan suatu ide yang perlu disebarkan sebagai alat untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu dapat merespon dengan positif.

- e. Tersedia saluran (media) yang dapat menghubungkan sumber informasi dengan penerima informasi, sehingga terjadi hubungan timbal balik antara komunikator dan komunikan.
- f. Adanya umpan balik (*feed back*) hasil komunikasi atau respon dari penerima berita.
- g. Adanya *noise*: gangguan tak terencana yang terjadi dalam proses komunikasi sebagai akibat diterimanya pesan lain oleh komunikan yang berbeda dengan pesan yang disampaikan oleh komunikator kepadanya. Dengan kata lain, gangguan adalah semua faktor yang mengganggu, membingungkan atau mengacaukan proses komunikasi.

5. Faktor yang Berkaitan Dengan Komunikasi Efektif

Tujuh faktor yang berkaitan dengan komunikasi karyawan yang efektif di perusahaan (Robbins, 2017:325) terdiri dari:

- a. Pemimpin harus menyadari pentingnya komunikasi
Faktor paling penting dalam suatu program komunikasi karyawan yang berhasil adalah kepemimpinan direktur utama.
- b. Para manajer memadankan tindakan dan ucapan
Bila pesan *implisit* (tersirat) yang dikirim para manajer kontradiksi dengan pesan resmi sebagaimana disampaikan dalam komunikasi formal, manajer itu akan kehilangan kredibilitas di mata karyawan. Setiap kata – katanya harus didukung oleh tindakan yang sepadan.
- c. Penekanan pada komunikasi tatap muka
Komunikasi tatap muka yang terus terang dan terbuka dengan para karyawan menghadirkan para eksekutif sebagai seseorang yang memahami kebutuhan dan keprihatinan para pekerja.

d. Tanggung jawab bersama untuk komunikasi karyawan

Semua manajer mempunyai tanggung jawab dalam memastikan bahwa para karyawan terinformasi dengan implikasi perubahan menjadi lebih *spesifik* (khusus) ketika implikasi itu mengalir ke bawah menyusun hierarki organisasi.

e. Menangani berita buruk

Organisasi dengan komunikasi karyawan yang efektif tidak akan takut menghadapi kabar buruk. Bila kabar buruk dilaporkan secara terus terang, tercapailah iklim dimana orang tidak takut berterus terang dan kabar baik akan memperoleh kredibilitas meningkat.

f. Pesan dibentuk untuk audiensi yang dimaksudkan

Berbagai macam orang dalam organisasi mempunyai kebutuhan informasi yang berbeda. Para karyawan itu beragam dalam jenis informasi yang mereka inginkan dan cara paling efektif bagi mereka untuk menerimanya.

g. Perlakuan komunikasi sebagai suatu proses berkelanjutan

Komunikasi karyawan sebagai suatu proses manajemen yang kritis, dilukiskan oleh lima kegiatan umum yang dilakukan perusahaan yaitu:

- 1) Manajer menyampaikan dasar pemikiran yang melandasi keputusan.
- 2) Ketepatan waktu vital, dimana fakta diberikan secepat fakta itu tersedia.
- 3) Komunikasikan terus – menerus untuk mempertahankan agar informasi mengalir terus – menerus.

- 4) Tautkan gambar besar dan gambar kecil, komunikasi yang benar – benar efektif tidak terjadi sebelum para karyawan memahami bagaimana gambar besar itu mempengaruhi pekerjaan mereka.
- 5) Jangan mendiktekan cara orang seharusnya merasakan berita itu.

6. Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Tindakan adalah sebuah perbuatan yang merupakan respon dari hasil pengamatan yang memunculkan persepsi. Saat seseorang melihat sesuatu atau mendengarkan sesuatu.

2.1.5 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Secara umum orang yang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Menurut Mangkunegara (2017:75) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Sympton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Ekawarna (2018) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stres kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah,

agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012: 204)

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu (Robbins, 2017:305):

a. Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang makin cemas terhadap keamanan mereka. Ketidakpastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stres bagi para karyawan. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Faktor-faktor tersebut antara lain seperti tuntutan tugas, tuntutan

peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

c. Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam seminggu. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap minggu dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir faktor yang mempengaruhi stres karyawan antara lain faktor dalam kehidupan pribadi karyawan terutama sekali faktor-faktor seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

3. Sumber – sumber Stres Kerja

Sumber-sumber stres kerja merupakan suatu permasalahan yang muncul dalam diri seseorang karena berbagai hal misalkan sumber tersebut berasal dari pekerjaan dan berasal dari luar pekerjaan. Menurut Siagian (2014:301) menggolongkan sumber-sumber stress kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan:

- a. Beban tugas yang terlalu berat.
- b. Desakan waktu.
- c. Penyeliaan yang kurang baik.
- d. Iklim kerja yang tidak aman.
- e. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja.
- f. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.
- g. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.

- h. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan diluarkelompok kerjanya.
- i. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
- j. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasaketidakpastian

Sedangkan sumber stress yang berasal dari luar pekerjaan yaitu:

- a. Masalah keuangan
- b. Perilaku negative anak-anak
- c. Kehidupan keluarga yang tidsk atau kurang harmonis
- d. Pindah tempat tinggal
- e. Ada anggota keluarga yang meninggal
- f. Kecelakaan
- g. Mengidap penyakit berat

Berdasarkan sumber-sumber stress kerja yang telah di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber stres kerja berasal dari dalam pekerjaan yaitu desakan waktu, beban kerja yang telau berat akan menimbulkan stres terhadap karyawan dan sumber stres dari luar pekerjaan juga bisa mempengaruhi stres kerja karyawan yaitiu salah satunya masalah keluarga, kecelakaan dan sebagainya.

4. Indikator Stres Kerja

Siagian (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada empat, disebutkan sebagai berikut:

- a. Kekhawatiran adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

- b. Gelisah adalah perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.
- c. Tekanan adalah suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.
- d. Frustrasi adalah rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

2.1.6 Hubungan Antara Variabel

1. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Bangun (2012:339) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Dalam perspektif ilmu kepemimpinan ada beberapa tujuan yang di harapkan dapat tercapai menurut Fahmi (2017:39), salah satunya adalah perubahan yang dilakukan pada sisi manajemen bertujuan untuk menciptakan suatu kinerja yang lebih baik dan itu diharapkan memiliki pengaruh pada peningkatan penjualan dan penambahan profit yang diterima. Lebih jauh lagi pihak pimpinan perusahaan dengan turut serta memberi perhatian kepada para karyawan dalam bentuk penghargaan. Penghargaan dalam bentuk finansial dan non finansial terbukti mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifai (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusdi (2017) menemukan hasil yang serupa

2. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing – masing. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Artana (2012) semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Adanya kerjasama antar sumber daya manusia (SDM) dilingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan ke arah yang baik pula.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan signifikan secara simultan antara komunikasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utamajaya dan Sriathi (2020) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita Giri Putri (2020) menemukan hasil yang serupa.

3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demans), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins 2017:78). Sedangkan menurut Siagian (2014:23) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh penelitian dari Setyawati (2018) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan Johan (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian dilakukan oleh Arifai (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang”. Teknik analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rwana Mas Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada

variabel Kepemimpinan. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yaitu Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

2. Penelitian dilakukan oleh Rusdi (2017) dengan judul "Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Beacukiki Barat kota Pare Pare". Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Beacukiki Barat kota Pare Pare. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Kepemimpinan dan Komunikasi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yaitu penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan penelitian sebelumnya hanya menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dhita Adriani, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan. Secara parsial

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Komunikasi dan Stres Kerja. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yaitu Kompetensi, tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Intrasari Raya Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, dan motivasi berprestasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Intrasari Raya Denpasar. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 56 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial komunikasi, dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Intrasari Raya Denpasar. Hasil penelitian menemukan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah komunikasi. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Komunikasi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yaitu Motivasi Berprestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan, tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2018) dengan judul "Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan". Sampel yang digunakan sebanyak 115 sampel dengan metode pengambilan purposive sampling dengan alath analisis kuantitatif danoregresi linier berganda. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diperoleh data primer dari responden. Hasil dari penelitian ini adalah variabel stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Stres Kerja. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yaitu Disiplin Kerja, tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Johan (2021) dengan judul "Pengaruh Stress Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Pengambilan sampel dilakukan di PT.Mitra Bandar Niaga sebanyak 110 responden dengan metode pengambilan tehnik jenuh yaitu semua karyawan dijadikan sampel, jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan uji statistic t. Hasil dari penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhada kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Stres Kerja. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja, tahun penelitian, lokasi

penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Ervina (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HO Wah Genting. Teknik analisis yang digunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative secara terpisah terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh negative secara terpisah terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Stres Kerja. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yaitu Lingkungan Kerja, tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Sintya dan Artha (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Stres Kerja. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yaitu Motivasi Kerja, tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.
9. Kartini (2021) Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XY yang berjumlah 262 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang telah diisi oleh karyawan PT XY yaitu sejumlah 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode SPSS Regresi linier berganda. Penelitian ini menguji tiga variabel yaitu: komunikasi (X1), budaya organisasi (X2) sebagai variabel independent dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XY. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Komunikasi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yaitu Budaya Organisasi, tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Andre Fitriano, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Komunikasi dan Stres Kerja. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya

dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yaitu Kompetensi, tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

