

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dsb. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.<sup>1</sup>

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan**

Karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut. Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Istijanto, *riset sumber daya manusia: cara praktis mengukur stress, kepuasan kerja, motivasi kerja & aspek-aspek kerja karyawan lainnya*, Jakarta: PT Gramedia pustaka utama, 2010, Hal: 8

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, "budaya organisasi", (Jakarta: Kencana Premadia Group, 2010), hlm. 170

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Rivian dan Sagala menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai proses kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan pekerjaannya dalam perusahaan. Jadi, kinerja adalah penampilan kerja personil maupun dalam suatu perusahaan. Penampilan hasil karya yang tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural.<sup>3</sup>

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan dari proses usaha dan tanggungjawab kerja yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

### **2.1.1.2 Indikator- Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator-indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai Berikut :

#### 1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

#### 2. Ketepatan Waktu (*Pomptnees*)

---

<sup>3</sup> Kasmir, Manajemen sumber daya manusia teori dan praktek, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016) hlm. 189-193

Ketepatan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

### 3. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

### 4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

### 5. Komunikasi (*Communication*)<sup>4</sup>

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian motivasi kerja**

Menurut Murray motivasi merupakan sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, member arah, dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen, yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang itu bereaksi. Penghilangan mengacu pada terhapusnya motif

---

<sup>4</sup>Drs. Bintoro, M.T dan Drs. Daryanto, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Gava Media: Yogyakarta, 2017.

seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan.<sup>5</sup>

Menurut Wibowo Motivasi Merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsure membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.<sup>6</sup>

Motivasi kerja dapat didefinisikan secara operasional kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri. Tujuan organisasi adalah sebagai motif diluar kontrol individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan antara pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri hingga tingkat paling tinggi. Kebutuhan tingkat tinggi hanya dibutuhkan jika kebutuhan tingkat yang rendah dipuaskan lebih dahulu untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan tergantung pada tingkat kepentingan kebutuhan yang hendak dicapai. Contohnya jika karyawan ingin penghargaan dari pimpinannya, maka dia harus bekerja keras walaupun dalam pekerjaannya itu harus menanggung resiko yang akan mengancam keamanan dirinya. Sehingga untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan dia harus menghadapi segala resiko atau ancaman yang mengganggu keamanan dan keselamatan dirinya dalam bekerja.<sup>7</sup>

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dan kesungguhan usaha individu untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.2.2 Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

---

<sup>5</sup> Sutarto *gi industry & organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia* , Jakarta : Prenadamedia Group, 2010, Hal 26

<sup>6</sup>Wibowo, manajemen kinerja,( Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal 377

<sup>7</sup> Sutarto Wijono, *psikologi industry & organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia* , (Jakarta : Prenadamedia Group, 2010), Hal 25

Adapun Indikator-Indikator Motivasi Kerja dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai berikut<sup>8</sup>:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan paling dasar. Misalnya, kebutuhan untuk makan, minum, bernafas, dan perlindungan fisik.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, bukan hanya dalam arti fisik semata, tetapi juga intelektual, mental, dan psikologikal.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam organisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri atau pengakuan adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, terutama orang-orang yang ada di sekelilingnya.

5. Kebutuhan Pengembangan atau Aktualisasi Diri

Kebutuhan pengembangan diri adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, skill, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, serta memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Secara singkat manfaat Motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga kinerja setiap pegawai meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan pegawai

---

<sup>8</sup>Emron Edison dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta,2017), Hal 181 dan 182.

meningkat pula. Tujuan pemberian motivasi bagi seseorang karyawan selain memberikan keuntungan kepada organisasi seperti<sup>9</sup> :

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
- c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan.

### **2.1.3 Stress Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Stress Kerja**

Menurut Charles D. Spielberger menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.<sup>10</sup>

Menurut Stephen P. Robbins stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dapat dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.<sup>11</sup>

Dalam suatu terkaitan yang mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu stress kerja Menurut Heiregel & Slocum mengatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stress kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian dikatakan pula bahwa

---

<sup>9</sup> Malayu S.P Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2008), hal 97.

<sup>10</sup> Prof.Dr. Veithzal Rivai, kepemimpinan dan perilaku organisasi (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada,2013), hal 307.

<sup>11</sup> Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge, "Organizational Behaviour". Pearson Education, Hal.595. 2012.

stress kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut.

Kemudian stress kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan member tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.<sup>12</sup>

Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan atau tuntutan mengenai seseorang didalam lingkungan tempat bekerja.

### **2.1.3.2 Indikator-Indikator Stres Kerja**

Adapun Indikator- Indikator dari Stress Kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.<sup>13</sup>
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang diinginkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### **2.1.4 Komunikasi Kerja**

---

<sup>12</sup> Sutarto Wijono, *psikologi industry & organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia* , Jakarta : Prenadamedia Group, 2010, Hal 144

<sup>13</sup> Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018), hal. 179

#### 2.1.4.1 Pengertian komunikasi kerja

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain.<sup>14</sup>

Komunikasi merupakan proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani komunikasi merupakan proses dimana seseorang mengirim stimuli (simbul verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikasikan).<sup>15</sup>

Selain itu peran penting yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya yaitu dengan melakukan komunikasi kerja agar para karyawan dapat merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan komunikasi antar karyawan dengan baik, jika komunikasi antar karyawan buruk maka kinerja karyawan tersebut juga akan berkurang, dengan adanya komunikasi kerja yang baik diharapkan membawa perubahan yang baik dalam kinerja kerja karyawan.

Menurut Veitzal Rivai komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik.<sup>16</sup> Kegagalan organisasi seringkali disebabkan karena kurang efektifnya proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Desain organisasi haruslah

---

<sup>14</sup> Muliawan Darmansyah Hadad, kepemimpinan dan perilaku organisasi (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada,2014), hal 336.

<sup>15</sup> Sri Haryani,"komunikasi bisnis", (Yogyakarta : UPP YKPN,2001),hlm.5

<sup>16</sup> Untung sriwidodo, *Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan* : Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 47 – 57

memungkinkan terjadinya komunikasi ke empat arah yaitu: ke atas, bawah (vertikal); horisontal; dan diagonal. Hal ini akan memungkinkan dalam memahami berbagai hambatan komunikasi yang efektif dalam organisasi serta dapat mengatasi hambatan-hambatan yang ada.<sup>17</sup>

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu penyampaian informasi pesan antara dua orang atau penerima informasi sehingga pesan tersebut dapat dipahami.

#### **2.1.4.2 Indikator-Indikator Komunikasi Kerja**

Indikator-Indikator Komunikasi Menurut Joseph A. Devito ada 4 Yaitu :<sup>18</sup>

##### 1. Membuka informasi diri

Membuka informasi diri artinya Keterbukaan atau sikap terbuka mempunyai pengaruh dalam menumbuhkan komunikasi antar pribadi yang efektif.

##### 2. Pemahaman sesama

Dapat memahami apa yang di sampaikan oleh lawan bicara, baik atasan ataupun sesama rekan kerja

##### 3. Membantu sesama

---

<sup>17</sup> Agus Budhi Haryanto, *Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan* : Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 47 – 57

<sup>18</sup> Devito, Joseph. 1997. "Komunikasi Antar manusia". Professional Books: Jakarta

Dengan komunikasi manusia dapat menyampaikan pengetahuan, ide, atau gagasannya dan memungkinkan terjadinya transfer ilmu dari seseorang kepada orang lain. Dengan begitu wawasan dan pengetahuan yang seseorang butuhkan akan bertambah.

#### 4. Meyakinkan diri

Informasi dapat mengukuhkan atau memperkuat sikap, kepercayaan, atau nilai seseorang, menggerakkan seseorang untuk melakukan atau menawarkan sistem nilai tertentu.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Hal yang penting bagi penulis adalah penelitian yang relevan yang dapat digunakan sebagai bahan referensi sumber data pendukung yang sesuai dengan topik penelitian yang dipilih. Berikut Tabel 2.1 yaitu beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini :

**Tabel 2.1**

### **RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Peneliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Metode Analisis</b>
1	Untung Sri Widodo dan Agus Budi	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan kesejahteraan	Hasil Uji Statistik Menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} > p$ value sebesar $0,003 < 0,05$ berarti motivasi berpengaruh	Menggunakan analisis regresi linier berganda

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Analisis
	Haryanto (2010)	terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung}$ p value sebesar $0,014 < 0,05$ berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	
2	Setyaningsih Sri Utami (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumatono kabupaten karanganyar	Hasil Uji Statistik menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung}$ sebesar $2,150 > 0,041$ , maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung}$ $1,384 > 0,178$ , dan signifikan $> 0,05$ maka komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Menggunakan analisis regresi linier berganda
3	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank BPD	Hasil Uji Statistik menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung}$ sebesar $2,242 > 2,015$ , maka stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja	Menggunakan analisis regresi linier berganda

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Analisis
		Bali Cabang UBUD	karyawan. Dan motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} 8,611 > 2,015$ , maka motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	
4	Rahmila Sari (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar	Hasil Uji Statistik menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0.450 dengan tingkat signifikansi adalah $0,001 < 0,05$ , maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar -0,229 dengan tingkat signifikansi adalah $0,040 < 0,05$ , ini ditunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan analisis regresi linier berganda
5	<i>Angel Susanti Mandagie (2016)</i>	Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada politeknik	Hasil uji Statistik menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,332 artinya diperoleh sebesar 0,006 ( $< 5\%$ atau $< 0.05\%$ ) maka komunikasi berpengaruh terhadap kinerja	Menggunakan analisis regresi linier berganda

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Metode Analisis
		kesehatan manado	pegawai, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,681 diperoleh sebesar 0,005 (< 5% atau < 0,05),hal ini ditunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	
6	Moh Rizal Afrani dan Bachrudin Saleh Luturlean (2018)	Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo cabang bandung	Hasil Uji Statistik menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung}$ sebesar 27,11% maka stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Menggunakan analisis data deskriptif dan kausal
7	<i>Militya Ch. Takasenseran (2014)</i>	Pengaruh Lingkungan kerja, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan	Hasil uji Statistik menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai nilai variabel sebesar 0,332 artinya diperoleh sebesar 0,006 (< 5% atau < 0.05%) maka komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,287 artinya diperoleh sebesar 0,005 (< 5% atau < 0,05),hal ini	Menggunakan analisis regresi linier berganda

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Metode Analisis
		Provinsi Sulut	ditunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	
8	Zunaidah (2011)	<i>Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja</i>	Hasil statistik menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut maka nilai $t_{Hitung} = 27,719 > \text{nilai } t_{Tabel} = 6,314$ , dan pengaruh motivasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut maka nilai $t_{Hitung} = 24,000 > \text{nilai } t_{Hitung} = 6,314$	Menggunakan analisis statistik deskriptif
9	Lynawati (2016)	Pengaruh kompensasi, stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang purwokerto	Hasil Uji statistik menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 6,20% maka secara total stres kerja berpengaruh sebesar 20,05% terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 7,57% maka secara total komunikasi berpengaruh	Menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> )

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Metode Analisis
			sebesar 21,88% terhadap kinerja karyawan	
10	Sony Bagus Purwanto (2013)	Pengaruh Komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada proyek pondasi tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)	Hasil Uji Statistik menunjukkan bahwa Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai $t_{hitung} = 22.940$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai $t_{hitung} = 40,248$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> )

**Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019.**

### 2.3 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian yang diajukan menjadi jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, sebagai berikut :

#### 2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Setyaningsih Sri Utami berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumantono kabupaten karanganyar” dan Hasil Penelitian Cokorda Istri Ari Sintya Dewi berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT.Bank BPD Bali Cabang UBUD” membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Ar-Rasyid Palembang**

### **2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Untung Sri Widodo dan Agus Budi Haryanto berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan kesejahteraan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan” dan Hasil Penelitian *Angel Susanti Mandagie* berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada politeknik kesehatan manado” membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2 = Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Ar-Rasyid Palembang**

### **2.3.3 Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Rahmila Sari berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar” dan Hasil Penelitian Moh Rizal Afrani dan Bachrudin Saleh Luturlean berjudul “Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo cabang bandung” membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

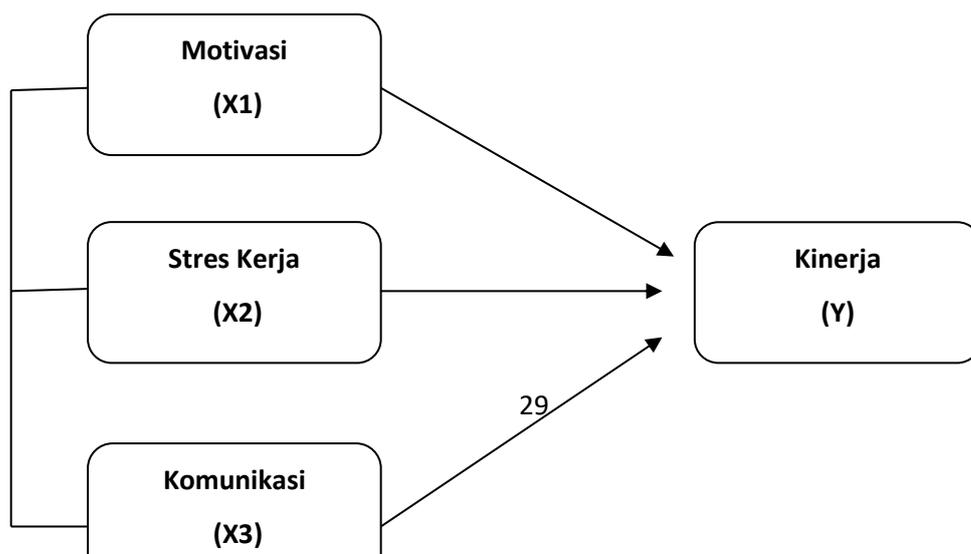
**H3 = Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Ar-Rasyid Palembang.**

## **2.4 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran ini bertujuan agar mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan tersebut, untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini.

maka dapat dilihat kerangka pemikiran dalam gambar 2.1 skema berikut :

**Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran**



|

**Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019.**

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Komunikasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada RS Ar-Rasyid Palembang. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.