

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian teori

Pada bab ini penulis akan membahas beberapa teori yang menjadi landasan dalam pengerjaan penelitiannya ini yaitu motivasi, komunikasi, stress kerja dan kinerja karyawan dengan menjelaskan hal seperti pengertian dan istilah yang berhubungan dengan judul penelitian.

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian motivasi

Motivasi kerja adalah ketekunan dalam diri manusia dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai tindakan yang mengarahkan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaannya untuk tercapainya tujuan.

Menurut (Rizal *et al.*, 2019), Motivasi kerja merupakan salah satu unsur terpenting yang harus digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kembali semangat kerja karyawannya. Motivasi kerja merupakan suatu tindakan yang dapat membantu bawahan dalam menghadapi suatu permasalahan dalam lingkungan kerja. Motivasi merupakan bagian dari kegiatan didalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia sebagai tenaga kerja.

Menurut (Hasibuan, 2017: 91) asal kata motivasi yaitu *movere* yang artinya pendorong atau adanya gerakan. Motivasi bagi perusahaan khusus diperuntukkan bagi SDM terutama para bawahan.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut (Hasibuan, 2017: 146), tujuan motivasi, yaitu:

1. Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
2. Pemberian apresiasi bagi karyawan yang bekerja keras
3. Mampu dalam menghadapi setiap permasalahan
4. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
5. Mampu berkembang cepat seperti merubah kebiasaan buruk menjadi baik
6. Tertib dalam menaati setiap peraturan yang ada diperusahaan
7. Mengambil setiap peluang yang ditawarkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.1.1.3 Unsur Penentu Motivasi

Motivasi terdiri dari sejumlah unsur penentu menurut (Dariansyah, 2018) yakni:

1. Gaji, yaitu faktor yang menentukan apakah seseorang bersemangat dalam bekerja atau sebaliknya.
2. Budaya Perusahaan, yaitu bagaimana suasana yang akan dibangun oleh anggota perusahaan dalam melakukan kerja sama.
3. Tujuan Personal, yaitu sebagai tujuan pribadi setiap orang yang ingin dicapai seperti bekerja keras untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya guna untuk dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari.
4. Tujuan Bekerja, yaitu setiap individu memiliki tujuan yang berbeda-beda, beberapa orang memiliki tujuan untuk bekerja agar dapat mencukupi kehidupan ekonomi.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam (Mangkunegara, 2017: 101), indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, ialah kebutuhan yang tergolong menjadi kebutuhan utama.
2. Kebutuhan rasa aman, ialah kebutuhan yang berkenaan dengan perlindungan dari bahaya serta ancaman yang kemungkinan terjadi.
3. Kebutuhan sosial, setiap orang butuh bersosialisasi dan berinteraksi, selain itu setiap orang ingin diterima dalam kelompok dan lingkungannya.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ialah kebutuhan di hormati, dan di hargai oleh pihak lainnya, di akui atas kemampuan yang dimiliki, serta kebutuhan atas prestasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang menggunakan kemampuan serta potensi didalam mencapai kinerja yang memuaskan.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi dalam perusahaan merupakan proses penyampaian informasi yang akurat dan pemahaman atas informasi dari pengirim ke penerima tidak hanya vital dalam perumusan tujuan perusahaan, tetapi juga sarana penting melalui kegiatan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2017:17), Komunikasi adalah proses dimana anggota organisasi saling memberikan informasi dan ide untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi merupakan suatu proses menyampaikan informasi dari pihaknya yang satu pada pihaknya yang lain didalam memperoleh pengertian.

Oleh karena itu, komunikasi di simpulkan sebagai bentuk didalam menyampaikan informasi, ide maupun pengertian pada pihaknya yang menerima informasi dapat mengerti dan tujuan dari kegiatan mendapat respon maupun berjalan dengan lancar, baik dan benar.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Adapun beberapa faktor yang memengaruhi komunikasi menurut (N. B. Ginting, 2018: 133) yakni:

1. Pihak pengirim pesan, meliputi kemampuan serta perilaku dan pengetahuan dari pengirim pesan atas apa yang di sampaikan.
2. Pihak penerima pesan, meliputi kemampuan serta perilaku dan pengetahuan saat menerima pesan.

2.1.2.3 Manfaat Komunikasi

Manfaat dari adanya komunikasi (N. B. Ginting, 2018: 133) yakni:

1. Memberikan informasi
2. Memberi arahan
3. Bersifat persuasif
4. Memberikan hiburan

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Adanya indikator komunikasi menurut (Yunsepa, 2018b: 47) yakni:

1. Pemahaman, ditunjukkan dengan paham dengan tugas yang diberikan.
2. Kesenangan, ditunjukkan dengan pemberian pujian kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.
3. Pengaruh pada sikap, ditunjukkan dengan pemberian penjelasan mengenai pekerjaan yang dilakukan.
4. Hubungan yang makin baik, ditunjukkan dengan terjalinnya komunikasi antar sesama.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko dalam (Khotimah *et al.*, 2017), Stres merupakan sesuatu keadaan tegang dimana memengaruhi emosional serta proses berpikir seseorang. Akhirnya, stress yang besar berdampak terhadap kecemasan pribadi yang berlebihan, kemampuan berpikir jernih menghadapi lingkungan kerja yang berat dan mengganggu penyelesaian pekerjaannya.

Menurut Beehr dan Newman dalam (Setyawati *et al.*, 2018), Stres sebagai keadaan yang memaksa seseorang agar melakukan penyimpangan dari keadaan yang normal sebab adanya perubahan psikologisnya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, di simpulkan stress kerja ialah serangkaian respons seseorang atas lingkungan yang memengaruhi kinerja seseorang. Seseorang di arahkan pada hal yang tidak stabil.

2.1.3.2 Aspek Pembangkit Stres Kerja

Terdapat aspek pembangkit stres kerja menurut (Azza, 2019:100)

diantaranya:

1. Faktor instrinsik

Perusahaan bisa memberi banyaknya tekanan pada karyawan, misalnya penekanan agar menyelesaikan pekerjaan berat didalam kurun waktu yang cepat.

2. Faktor lingkungan

Lingkungan yang berubah pada suatu perusahaan bisa memberi pengaruh karyawannya pada tingkatan stress.

3. Faktor individual

Keadaan yang memengaruhi kehidupan seseorang misalnya, dari dalam dirinya sendiri, keluarga, dan perekonomian.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Afandi, 2018:179) terdapat indikator stress kerja, yaitu :

1. Tuntutan tugas, berkaitan dengan penugasan seseorang disaat bekerja.
2. Tuntutan peran, berkaitan dengan penekanan yang di berikan kepada seseorang sebagai peranan tertentu yang didalam perusahaan.
3. Tuntutan antar pribadi, berkaitan dengan penekanan yang di ciptakan oleh karyawannya yang lain.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal dan Basri dalam (Sudaryo, 2018: 205), Kinerja ialah pengukuran atas tercapainya kinerja karyawannya didalam menyelesaikan pekerjaannya yang di kerjakan didalam meraih tujuan perusahaannya.

Menurut (Simamora, 2017: 16), Kinerja mengarah pada seberapa penting suatu dukungan dari atasan bagi bawahannya. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya. Kinerja juga termasuk kedalam minat seseorang dalam memberikan bantuan kepada orang lain guna untuk mendapatkan imbalan.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), Kinerja di tentukan dari hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah dipercayakan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hamzah & Sugiyanto (2021), faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja yaitu:

1. Individual, mencakup kemampuan serta keahlian, pembahasan latar belakang, serta demografi.
2. Psikologis, mencakup tanggapan, sikap, kepribadian, motivasi, dan hal lainnya.
3. Organisasi, mencakup sumber daya, pemimpin, penghargaan, struktur didalam perusahaannya.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sari (2022), beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1. Kualitas, yakni baiknya karyawan didalam menyelesaikan apa yang harusnya di selesaikan.
2. Kuantitas, yakni lamanya karyawan bekerja didalam satu harinya.
3. Ketepatan waktu, yakni mempunya karyawan menyelesaikan tugas yang di limpahkan secara tim.
4. Efektivitas, yakni kemampuan karyawan yang di sebutkan sebagai potensi.
5. Kemandirian, yakni berisi tanggung jawabnya yang besar namun diberikan kebebasan bagi tiap karyawannya.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan dan referensi dalam penelitian serta dapat memberikan penguat terhadap kajian sebelumnya, seperti:

1. Menurut (Riyanto *et al.*, 2021) yang berjudul “*Effect of motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement*”. Sampelnya sejumlah 103 responden. Hasil penelitiannya menyatakan motivasi memengaruhi positif terhadap kinerja karyawannya.
2. Menurut (Daulay & Hikmah, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam”. Sampelnya sejumlah 130 responden. Hasil penelitiannya menyatakan Motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawannya.

3. Menurut (Kilvin & Siagian, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam”. Sampelnya sejumlah 108 responden. Hasil penelitiannya menyatakan Disiplin, kompensasi, motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya.
4. Menurut (Wandari *et al.*, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar”. Sampelnya sejumlah 132 responden. Hasil penelitiannya menyatakan Komunikasi memengaruhi terhadap kinerja pegawai. Namun Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerjanya.
5. Menurut (Arthawati & Kurnia, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tujuh Sumber Berkah Pandeglang”. Sampelnya sejumlah 40 responden. Hasil penelitiannya menyatakan Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Karyawannya.
6. Menurut (Tae *et al.*, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan Di PT. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah”. Sampelnya sejumlah 50 responden. Hasil penelitiannya menyatakan stress kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawannya. Sedangkan motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawannya.

7. Menurut (Ramadhani & Harahap, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA PROVSU”. Dengan metode kuantitatif dan membagikan kuesioner kepada sampelnya sejumlah 60 responden. Hasil penelitiannya menyatakan Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Supaya lebih terperinci, maka disusunlah penelitian terdahulu diatas ke dalam tabel berdasarkan penguraian penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan dan referensi berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
1	(Riyanto <i>et al.</i> , 2021)	<i>Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement</i>	SEM	Motivasi memengaruhi positif terhadap kinerja karyawannya
2	(Daulay & Hikmah, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam	Analisis Regresi Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawannya
3	(Kilvin & Siagian, 2020)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam	Analisis Regresi Berganda	Disiplin, kompensasi, motivasi, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
4	(Wandari <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Bagian Umum Setda Kab. Gianyar	Analisis Regresi Berganda	Komunikasi memengaruhi kinerja pegawainya. Namun Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerjanya.
5	(Arthawati & Kurnia, 2021)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tujuh Sumber Berkah Pandeglang	Analisis Regresi Berganda	Komunikasi Dan Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Karyawannya
6	(Tae <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan Dipt. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah	Analisis Regresi Berganda	Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan motivasi Kerja memengaruhi signifikan positif terhadap Kinerja Karyawannya
7	(Ramadhani & Harahap, 2022)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA PROVSU.	Analisis Regresi Berganda	Stres kerja dan Motivasi memengaruhi Kinerja Karyawannya

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja adalah ketekunan dalam diri manusia dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai tindakan yang mengarahkan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaannya untuk tercapainya tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi yang berkeinginan serta bersemangat hingga tujuannya

sebuah perusahaan tentunya bisa dicapai, namun apabila karyawannya tidak mempunyai motivasi tentunya suka memperlihatkan rasa tidak semangat serta tidak adanya kenyamanan disaat bekerja, yang mana itu semua bisa membuat kinerjanya menjadi buruk hingga tujuannya sebuah perusahaan menjadi tak bisa dicapai (Rubiyanto, 2019). Hasil hipotesisnya sejalan dengan penelitian (Riyanto *et al.*, 2021); (Daulay & Hikmah, 2020); dan (Kilvin & Siagian, 2020) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dalam perusahaan merupakan proses penyampaian informasi yang akurat dan pemahaman atas informasi dari pengirim ke penerima tidak hanya vital dalam perumusan tujuan perusahaan, tetapi juga sarana penting melalui kegiatan perusahaan. Efektifnya komunikasi pada perusahaan tentunya bisa mempermudah seluruh kalangan didalam perusahaan bisa menuntaskan tugasnya (Fachrezi & Khair, 2020). Komunikasi menjadi sarana didalam mengontrol, menelusuri tiap pekerjaan. Lalu juga ada stres kerja yang bisa mempegaruhi kinerja karyawannya (Lawasi & Triatmanto, 2017). Hasil hipotesisnya sejalan dengan penelitian (Lawasi & Triatmanto, 2017); (Wandari *et al.*, 2022); dan (Arthawati & Kurnia, 2021) yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

2.3.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

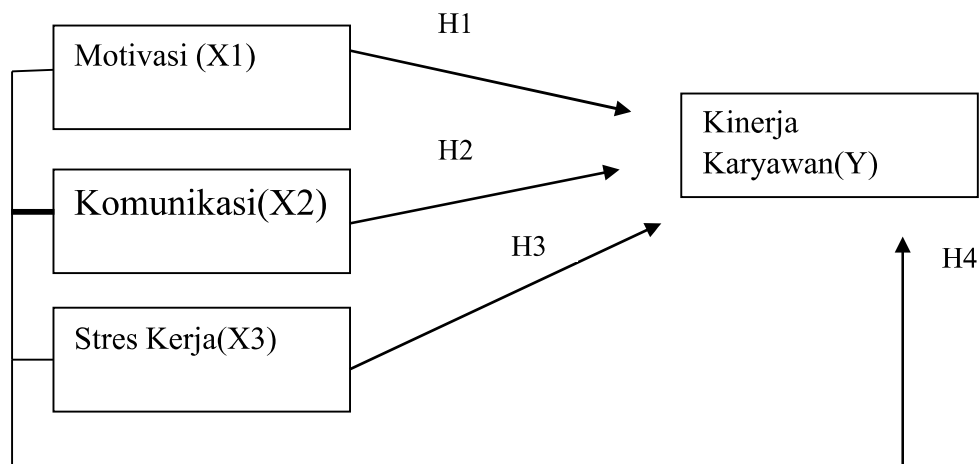
Stres merupakan sesuatu keadaan tegang dimana memengaruhi emosional serta proses berpikir seseorang. Akhirnya, stress yang besar berdampak terhadap kecemasan pribadi yang berlebihan, kemampuan berpikir jernih menghadapi

lingkungan kerja yang berat dan mengganggu penyelesaian pekerjaannya (Khotimah *et al.*, 2017). Stres kerja ialah keadaan karyawan disaat merasakan kegelisahan yang dapat memengaruhi emosinya serta caranya berpikir. Stres kerja tentunya memerlukan perhatian pada perusahaan, sebab stres kerja menjadi faktor yang membuat produktivitas karyawannya rendah. Hasil hipotesisnya sejalan dengan penelitian (Khotimah *et al.*, 2017); (Setyawati *et al.*, 2018) dan (Tae *et al.*, 2021) yang menyatakan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawannya.

2.3.4 Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja sebuah perusahaan bisa di lihat dari efektifnya sebuah produk serta bagaimana layanan perusahaan di teruskan pada konsumennya. Oleh sebab itu, kinerjanya yang maksimal dari tiap karyawannya begitu di perlukan didalam perusahaan yang mengingatkan produk yang di hasilkan ialah jasa serta kepuasan konsumennya ialah hal utama bagi perusahaannya. Menilai kinerjanya seseorang karyawan begitu penting di lakukan, dengan maksud bisa mengamati besarnya kemampuan para karyawannya didalam menuntaskan tanggung jawabnya. Disaat kinerja karyawannya baik makanya bisa di pastikan kinerja karyawannya juga akan baik.

Peneliti memperoleh rumusan kerangka pemikiran yang akan memberi kemudahan dalam pemahaman mengenai variabel yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Berdasar pada penjabaran landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga didapatkan beberapa hipotesis yang akan dipergunakan pada penelitian ini yang mana meliputi:

- H1: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipa Mas Putih Batam.
- H2: Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipa Mas Putih Batam.
- H3: Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipa Mas Putih Batam.
- H4: Diduga motivasi, komunikasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipa Mas Putih Batam.