

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PINANG WTMAS
SEJATI MANGSANG KECAMATAN BAYUNG LENCIR
KABUPATEN BANYUASIN**



SKRIPSI

**Nama : Ananda Saskia
NIM : 212019126**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PINANG WTMAS
SEJATI MANGSANG KECAMATAN BAYUNG LENCIR
KABUPATEN BANYUASIN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Ananda Saskia
NIM : 212019126**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ananda Saskia

NIM : 212019126

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang

Kabupaten Bayung Lincir Kecamatan Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ke tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2023



Ananda Saskia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kabupaten Bayung Lincir Kecamatan Musi Banyuasin

Nama : Ananda Saskia

Nim : 212019126

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

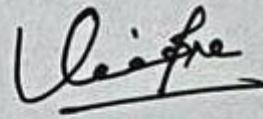
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2023

Pembimbing I,



Amidi, S.E., M.Si
NIDN : 229056502

Pembimbing II,



Umni Kakum, S.E., M.Si
NIDN : 0230047702

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zuleha Tribandayani, S.E., M.Si
NIDN : 022905750

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Everyone thinks of changing the world, but no one thinks of changing themselves. Whatever you are, be good one and don't forget to be grateful”.

“Semua orang berpikir untuk mengubah dunia, tetapi tidak ada yang berpikir untuk mengubah diri mereka sendiri. Apapun dirimu, jadilah orang yang baik dan jangan lupa bersyukur”.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda (Baihaki) dan Ibunda (Salmah) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk kakak dan adik-adikku tersayang.
- ❖ Teman-teman Angkatan 2019 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin”**. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (Baihaki) dan Ibunda (Salmah) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Amidi, S.E., M.Si., dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan pengarahan dan bimbingan dari awal perkuliahan sampai akhir.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini dan membantu memberikan saran pada penulis.
8. Teruntuk DAP 11 terima kasih selalu menemani dan berkontribusi banyak selama pengerjaan skripsi ini. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, meluangkan waktu, mendukung dan memberi semangat. Terima kasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2023

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis	39

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian	41
C. Operasionalisasi Variabel	41
D. Populasi dan Sampel Penelitian	42
E. Data yang Diperlukan	43
F. Metode Pengumpulan Data	44
G. Teknik Analisis	45

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan	71

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang	5
Tabel I.2 Data Pra Riset Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang	5
Tabel I.3 Data Pra Riset Komunikasi PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang	6
Tabel I.4 Data Pra Riset Motivasi PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang	8
Tabel I.5 Data Pra Riset Stres Kerja PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang	10
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	35
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator	41
Tabel III.2 Kerangka Sampel Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian	43
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	55
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Bagian	59
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel IV.8 Komunikasi Kerja (X ₁)	61
Tabel IV.9 Motivasi Kerja (X ₂)	63

	Halaman
Tabel IV.10 Stres Kerja (X_3)	65
Tabel IV.11 Hasil Regresi Liner Berganda	66
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Uji Simultan)	68
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)	69
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	39

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Komunikasi Kerja (X_1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (X_2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Stres Kerja (X_3)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

ABSTRAK

Ananda Saskia/212019126/2023/Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kabupaten Bayung Lincir Kecamatan Musi Banyuasin/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini apakah ada pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang dengan dengan teknik *random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan komunikasi kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kabupaten Bayung Lincir Kecamatan Musi Banyuasin, 2) ada pengaruh signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kabupaten Bayung Lincir Kecamatan Musi Banyuasin, 3) ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kabupaten Bayung Lincir Kecamatan Musi Banyuasin, 4) Ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kabupaten Bayung Lincir Kecamatan Musi Banyuasin.

Kata kunci: komunikasi, motivasi, stres kerja, kinerja

ABSTRACT

Ananda Saskia/212019126/2023/*The Influence of Work Communication, Work Motivation, and Work Stress on Employee Performance at PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, Bayung Lincir Regency, Musi Banyuasin District/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is whether there is an effect of work communication, work motivation, and work stress on the performance of employees of PT. Are Areca Witmas Really Mangsang? This research includes associative research. The sample in this study were 44 people using random sampling technique. The data needed are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is a significant effect of work communication, work motivation, and work stress on the performance of employees of PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, Bayung Lincir Regency, Musi Banyuasin District, 2) there is a significant effect of work communication on the performance of employees of PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, Bayung Lincir Regency, Musi Banyuasin District, 3) there is a significant effect of work motivation on the performance of employees of PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, Bayung Lincir Regency, Musi Banyuasin District, 4) There is a significant effect of work stress on the performance of employees of PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, Bayung Lincir Regency, Musi Banyuasin District.

Keywords: *communication, motivation, work stress, performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu pengembangan sumber daya manusia yang memiliki fungsi untuk melakukan sebuah perencanaan, penerapan, pelatihan, pengembangan karier dan melakukan suatu inisiatif terhadap pengembangann suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan selalu berhubungan atau berkaitan dengan human resource. Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tentunya semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar, cepat, dan lebih efisien.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan Kualitas sesuai dengan standar yang diberikan berdasarkan tanggung jawab yang ditugaskan. (Sialen, 2021). Menurut (Afandi 2018:83). pt. Pinang Witmas Sejati Mangsang melakukan gerakan sadar, tindakan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau tujuan tertentu. merupakan hasilkerja dalam periode tertentu saja baik secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki seorang atau kelompok individu yang ada di dalam kelompok organisasi atau perusahaan dalam melakukan tugas dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Suatu kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan dan

sesuai dengan arahan dari pemimpin organisasi atau perusahaan (Kusnadi, 2016).

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik melalui hasil tindakan, kerja, maupun perilaku karyawan dalam bekerja. Faktor kerja adalah sebagai berikut, memiliki kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kamir, 2017).

Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Komunikasi adalah sebuah kegiatan mentransfer sebuah informasi baik secara lisan maupun tulisan. (Harlod Laswell). Komunikasi merupakan kegiatan ini melibatkan seseorang mentransmisikan pesan ke orang lain dengan cara tertentu dan, setelah menerima pesan, membalas pengirim pesan. Efektivitas komunikasi dapat diukur dengan menggunakan enam indikator. Indikatornya adalah penerima pesan (receiver), isi pesan (content), media, format, sumber pesan (source), ketepatan waktu (time).

Motivasi Kerja adalah Ferdinatus (2020, p. 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Motivasi berarti pemberian/penimbulkan motif, dan hal/keadaan yang menimbulkan motif, sedangkan Motivasi Kerja

adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut andil dalam menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai. Indikator motivasi kerja sendiri adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan untuk mencapai tujuan dalam bekerja.

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Menurut Rivai dalam Julvia (2016) indikator-indikator stres kerja adalah: beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik atau kesehatan, ketidaknyamanan, tekanan kerja.

Komunikasi yang ada di PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang tentunya juga berperan penting dalam memotivasi dan menjaga kualitas, kuantitas dan efisiensi serta berperan penting dalam alur komunikasi agar karyawan dapat memiliki sistem kerja yang lebih baik dari sebelumnya dan juga meningkatkan efisiensi.

Komunikasi di tempat kerja adalah proses pertukaran informasi dan gagasan secara verbal dan non-verbal antara individu atau kelompok dan individu atau kelompok lain dalam organisasi eksternal atau internal. Komunikasi adalah upaya untuk memastikan pemahaman g dalam memotivasi dan menjaga kualitas, kuantitas dan efisiensi serta berperan penting dalam alur komunikasi agar karyawan dapat memiliki sistem kerja yang lebih baik dari sebelumnya dan juga meningkatkan efisiensi.

Komunikasi di tempat kerja adalah proses pertukaran informasi dan gagasan secara verbal dan non-verbal antara individu atau kelompok dan individu atau kelompok lain dalam organisasi eksternal atau internal. Komunikasi adalah upaya untuk memastikan pemahaman kepada si penerima pesan agar mendapatkan *feedback* atau tanggapan (Stoner, 2020:34).

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau inidividu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keiklasan, senang gati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas Afandi (2018:23). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2018).

Beberapa permasalahan di PT. Kinerja karyawan Pinang Witmas Sejati meliputi masalah komunikasi kerja, motivasi kerja, dan stres kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk dilakukan dan diperhatikan, karena dalam suatu perusahaan dapat diketahui kurangnya komunikasi kerja, motivasi kerja, dan stres kerja. , hal tersebut akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan tidak tercapai. Hal ini tentu saja tidak dapat dibiarkan berlanjut.karena dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian dan penurunan kinerja karyawan di dalam PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

Tabel I.1
Data Target dan Realisasi Pendapatan
PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2018	10 Milyar	9,8 Milyar	98
2019	10 Milyar	9,4 Milyar	94
2020	10 Milyar	9,3 Milyar	93
2021	10 Milyar	9,2 Milyar	92
2022	10 Milyar	9,0 Milyar	90

Sumber: PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, 2023

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan bahwa pendapatan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang mengalami penurunan. Kondisi tersebut dapat mencerminkan atas pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan, dimana berdasarkan data tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan menunjukkan adanya penurunan. Adapun permasalahan komunikasi kerja, motivasi, Stres kerja dan kinerja karyawan. yang dihadapi karyawan, sebab di identifikasi masalah pra riset dan survey terhadap 30 karyawan responden, maka dapat dikemukakan permasalahannya sebagai berikut:

Tabel I.2
Data Pra Riset Kinerja Karyawan
PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah karyawan menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja	13	17
2	Mengerjakan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan	14	16
3	Melaksanakan tugas dan pekerjaan tepat waktu	10	20
4	Dapat mengambil keputusan dan dapat memberikan solusi atas permasalahan	16	14

Sumber: PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, 2023

Berdasarkan tabel data pra riset I.2 mengenai kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang kinerja karyawannya sedikit yang mementingkan kreativitas dan inovasi baru dalam menjalankan pekerjaan.

Kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang tidak dapat bertanggung jawab tugasnya tepat waktu dikarenakan walaupun banyak pekerjaan tambahan yang diberikan, tetapi karyawan nya memiliki banyak pekerjaan dan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu. Karyawannya memiliki tugas secara langsung ataupun tidak langsung dan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerja. Kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang karyawannya mampu memberikan solusi atau jalan keluar jika perusahaan mengalami permasalahan atau kesulitan, PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang memperbolehkan dan menerima argument atau pendapat karyawan demi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan agar dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel I.3
Data Pra Riset Komunikasi
PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah Komunikasi Kerja sudah terlaksanakan dengan baik	11	19
2	Apakah komunikasi karyawan dan pemimpin mengalami pembatasan dalam komunikasi	11	19
3	Apakah komunikasi di perusahaan ini melalui komunikasi <i>verbal</i> dan <i>non verbal</i>	10	20
4	Apakah perusahaan melakukan komunikasi eksternal dan internal terhadap perusahaan lain	12	18

Sumber: PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, 2023

Berdasarkan tabel data pra riset I.3 mengenai komunikasi kerja PT. Witmas Sejati bahwa komunikasi kinerja karyawan belum terlaksanakan dengan baik, komunikasi karyawan juga memiliki pembatasan komunikasi dengan pemimpin di dalam lingkungan pekerjaan karena saling menghargai

antar karyawan ke pemimpin, sebagian komunikasi kerja karyawannya melalui komunikasi verbal seperti karyawan yang bekerja di dalam perkantoran sedangkan komunikasi kinerja karyawan secara non verbal sebagian besar melakukan komunikasi tersebut karena banyak karyawan yang bekerja di lapangan bertugas dalam penanganan sawit. PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang juga melakukan komunikasi eksternal dengan mendatangi atau mengadakan rapat kerja dengan organisasi atau perusahaan lain.

Komunikasi merupakan sarana melalui mana orang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasi pekerjaan, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektifitas (Wibowo, 2019). Suatu komunikasi kerja menjelaskan bahwa komunikasi merupakan sebuah pertukaran informasi baik secara verbal (langsung) ataupun nonverbal (tidak langsung) antara pengirim dan penerima informasi untuk dapat merubah perilaku serta pola pikir masyarakat atau kelompok organisasi (Arni, 2016).

Dalam setiap perusahaan selalu memiliki harapan kinerja karyawan yang baik maka dari itu karyawan harus meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan, kerja keras karyawan, kerja sama antar karyawan dan setiap perusahaan selalu mengharapkan kemampuan terbaik dari karyawan. Setiap karyawan bekerja dengan melandasi suatu kreatifitas, pengetahuan, tenaga, dan juga karyawan tersebut mengharapkan suatu penghargaan atas yang sudah dikerjakan. Setiap organisasi atau perusahaan harus dapat menciptakan karyawan agar dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain. Melalui jasa yang telah dilakukan maka dari itu perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang.

Tabel I.4
Data Pra Riset Motivasi
PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang tanggung jawab akan tugasnya	6	24
2	Fasilitas perlengkapan kerja kantor dapat membantu pekerjaan karyawan	10	20
3	Lingkungan kerja nyaman dan aman	6	24
4	Insentif yang diterima sudah layak dan adil	8	22

Sumber: PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, 2023

Berdasarkan tabel data pra riset I.4 mengenai motivasi PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, kinerja karyawan tidak di beri penghargaan seperti bonus dalam pembagian gaji penghargaan tersebut bisa per-bulan atau per-tahun di terima oleh karyawan yang melaksanakan pekerjaan ssesuai dengan tugasnya dan menyelesaikan pekerjaannya secara tanggung jawab, fasilitas kantor ada tetapi tidak semua karyawan dapat menikmati fasilitas dan dapat membantu pekerjaan nya karena sebagian karyawan bekerja di luar kantor dan lebih ke lapangan, karyawan nya juga mendapatkan lingkungan yang aman dan nyaman serta dapat memotivasi kinerja karyawan dengan lebih baik lagi bekerja, dan karyawan juga telah mendapatkan insentif kerja yang adil dan sesuai dengan porsinya.

Dalam suatu motivasi kerja tentunya memiliki tujuan untuk suatu keberhasilan perusahaan, dan juga motivasi kerja yang tinggi dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. sedangkan motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada karyawan yang tidak memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan tidak

dapat terselesaikan dengan baik. Adapun peran motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Ningtyas, 2019).

Motivasi kerja merupakan keinginan yang ada di dalam diri seseorang atau individu karena adanya dorongan berupa motivasi untuk melakukan sebuah aktivitas atau pekerjaan dari kemauan seseorang lalu seseorang tersebut memiliki dasar keikhlasan dan senenag dalam melakukan aktivitas yang dapat dilakukan sehingga mendapatkan hasil sesuai dengan hasil yang mereka harapkan (Afandi, 2018). Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang memiliki berbagai faktor baik secara internal (dari dalam) ataupun eskternal (dari luar) antara lain: memiliki kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja yang positif, pendidikan, latihan kerja, kemampuan, kreatiitas, dan inovasi lebih baik (Habibi, 2018). Motivasi terbagi menjadi dua jenis motivasi menurut Hasibuan (1999:99). Pada garis besarnya motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu, motivasi positif dan motivasi negatif (Putri, 2019).

Adapun tujuan dari motivasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) tujuan dari motivasi kerja memiliki hubungan antara pegawai, karwayan, ataupun perusahaan, motivasi juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawab, dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggungjawab, meningkatkan produktivitas efiseinsi, dan menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Tabel I.5
Data Pra Riset Stres Kerja
PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kondisi pekerjaan dalam tekanan	20	10
2	Informasi yang didapatkan kurang jelas	15	15
3	Terdapat lembur yang berjangka panjang	21	9
4	Apakah tantangan pekerjaan melebihi batas kemampuan karyawan	19	11

Sumber: PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang, 2023

Berdasarkan tabel data pra riset I.5 mengenai mengenai stres kerja PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang terdapat tekanan dalam pekerjaan karena karyawan diminta untuk mengawasi dan memastikan bahwa keadaan sawit akan sesuai pendapatannya dengan target yang telah ditentukan, informasi pekerjaan bisa dikatakan stabil dan sudah cukup baik, kinerja karyawan ada sebagian yang ditugaskan lembur sesuai jadwal yang ditentukan tetapi jika ada urgent maka karyawan diminta untuk lembur dan mengawasi hutan perkebunan sawit, lalu terdapat banyak tantangan pekerjaan yang dilakukan atau ditugaskan melebihi batas kemampuan karyawan karena memang pekerjaannya tidak mudah dan tidak sedikit untuk dapat mencapai target.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh komunikasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Mangsang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori manajemen pada SDM khususnya komunikasi, motivasi, dan stres kerja pada kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu tentang manajemen SDM khususnya yang berhubungan dengan komunikasi, motivasi, dan stres kerja pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi P. (2018). *Pengertian Kinerja, Kinerja Karyawan*: Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P. (2018). Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja. Manajemen Motivasi Kerja. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia-Tahun 2018*.
- Anwar, Hairul, and Nurul Afna. (2022). Analisis Beban Kerja DAN Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia, School of Economics and Business-Telkom University*, E-ISSN: 2502-3703, P-ISSN: 1411-7835.
- Anggrawati, N. D. (2021). *Pengertian Komunikasi Kerja*. Jakarta: LMS SPADA.
- Arni. (2016). Komunikasi Organisasi. Komunikasi Organisasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2016: 5970-5998 ISSN: 2302-8912.
- Astuti, W. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi. *Open Journal Systems*, Vol.15 No.7 Februari 2021, ISSN No. 1978-3787 (Cetak), ISSN 2615-3505 (Online).
- Basri, R. d. (2017). *Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* (eISSN: 2614-8854), Volume 6, Nomor 5, Mei 2019 (3224-3236).
- Ekawati Ningtyas Putri, S. N. (2019). Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan. *Jurnal Ilmiah. Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Admiministrasi, Universitas Islam Malang*.

- Habibi, B. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* (eISSN: 2614-8854), Volume 6, Nomor 5, Mei 2018 (3224-3236).
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Hardja, A. M. (2016). Komunikasi Kerja Menurut Para Ahli. Komunikasi kerja Manajemen. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol 4 No. 3 Oktober 2016, P-ISSN 2622-2191 , E-ISSN 2622-2205.
- Hasanah, R. (2016). Pengaruh Hasil Produksi Kelapa Sawit Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Periode 2012-2014. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 1, Hlm. 52-63, Januari 2016.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rosdakarya.
- Jackson, M. D. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Indikator Kinerja. Malang. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 1, Hlm. 52-63, Januari 2019.
- Kamir. (2017). *Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Kusnadi. (2016). Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Luthan. (2018). *Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja*. Malang: UNM Malang.
- Mangkumanegara. (2016). *Kinerja Pegawai Manajemen*. Jakarta: Prehallindo.
- Ningtyas, E. (2019). Motivasi Karyawan Karyawan. *Open Journal Systems*, Vol.15 No.7 Februari 2021, ISSN No. 1978-3787 (Cetak), ISSN 2615-3505 (Online).
- NR. Sialen, S. S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Widina Press.
- Rafiah, D. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pinang Witmas Sejati Palembang. *Open Journal Systems*, Vol.15 No.7 Februari 2018, ISSN No. 1978-3787 (Cetak), ISSN 2615-3505 (Online).
- Rivai. (2014). *Pengertian Kinerja Karyawan*. Malang: UNM Malang.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Sikula, A. E. (2017). *Pengertian Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Stoner, J. A. (2020). *Pengertian Komunikasi Menurut Para Ahli*. Jakarta: Rosdakarya.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutardji. (2016). *Manajemen Komunikasi Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Tewal. (2017). *Stres Kerja*. Malang: UNM Malang.
- Wibowo. (2019). *Komunikasi Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Yanti, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Open Journal Systems*, Vol.15 No.7 Februari 2021, ISSN No. 1978-3787 (Cetak), ISSN 2615-3505 (Online).