

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN - INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:


Nama : Anesa Pardede
NPM : 20520189
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar"

Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama

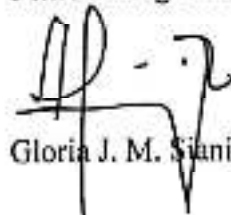


Tri Melda Mei Liana, SE., M.Si



Dede Hamonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Gloria J. M. Sianipar, SE., M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memegang peranan penting dalam menggerakkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan pelaksana kebijakan kegiatan operasional organisasi. Kualitas sumber daya manusia menjadi pilar utama bagi kesuksesan setiap organisasi, sehingga memerlukan pengelolaan, pengaturan dan pemanfaatan yang efektif guna meningkatkan produktivitas demi pencapaian tujuan organisasional. Peningkatan yang terencana dan berkelanjutan dari sumber daya manusia merupakan prioritas utama bagi organisasi untuk menciptakan strategi manajemen dalam meningkatkan berbagai fungsi dalam organisasi. Sumber daya manusia memiliki pengaruh penting dalam menentukan arah pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, diperlukan pegawai yang mampu memberikan kinerja yang optimal dan maksimal.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014, dinyatakan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas didirikan untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar, menyeluruh, paripurna dan terpadu bagi seluruh penduduk yang tinggal di wilayah kerjanya. Program dan upaya kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas merupakan program penting yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Puskesmas didirikan oleh pemerintah sebagai suatu unit terpadu pelaksana fungsional yang memiliki kewajiban dalam pembangunan kesehatan dan pusat pembinaan peran masyarakat di bidang kesehatan. Puskesmas menyelenggarakan kegiatannya dan program kesehatan secara menyeluruh dan berkesinambungan

kepada masyarakat yang tinggal di suatu wilayah. Program kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas menjadi bagian integral dari upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Peran dan kontribusi Puskesmas dalam upaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat merupakan aspek yang krusial dalam pembangunan kesehatan nasional.

Puskesmas Kecamatan Sipahutar merupakan suatu lembaga pemerintah bergerak di bidang layanan kesehatan masyarakat yang berlokasi di Kecamatan Sipahutar, Kabupaten Tapanuli Utara. Puskesmas Kecamatan Sipahutar adalah unit layanan kesehatan terpadu yang bergerak dibidang fasilitas dan program kesehatan untuk kepentingan masyarakat umum, di wilayah kerjanya Kecamatan Sipahutar. Puskesmas Kecamatan Sipahutar, melayani dan menyelenggarakan program kesehatan di 25 desa yang ada diwilayah kerjanya dengan jumlah penduduk 28.319 jiwa (BPS, 2022). Kehadiran Puskesmas memberikan manfaat positif dalam meningkatkan kesehatan bagi masyarakat di Kecamatan Sipahutar.

Pada suatu organisasi, stres kerja menjadi topik yang mendapat perhatian besar yang sangat berpengaruh dalam kemajuan organisasi serta kinerja produktif para pegawai. Stres kerja adalah situasi ketegangan yang memengaruhi kondisi emosional, mental dan fisik pegawai (Sulastri & Onsardi, 2020). Stres dalam lingkungan kerja mengakibatkan pegawai kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan standar kerja yang tinggi di suatu organisasi, banyaknya pekerjaan yang dijalankan, posisi jabatan yang tidak sesuai kemampuan, serta batasan waktu yang ketat menyebabkan tugas-tugas tertentu sulit untuk diselesaikan. Ciri-ciri pegawai yang mengalami seperti stres kecemasan berlebihan, kurang komunikasi, susah berkonsentrasi, sikap emosional dan rendahnya kinerja. Stres tidak hanya datang dari tekanan dalam memenuhi standar kerja, tetapi dapat berasal dari perubahan internal organisasi yang menciptakan perbandingan antar pegawai, kurangnya koordinasi dan menghambat kerja sama.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai Puskesmas Kecamatan Sipahutar, stres kerja yang

dialami diakibatkan faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan dalam lingkungan kerja, tuntutan administratif, regulasi yang harus dipenuhi serta pegawai Puskesmas seringkali harus menyelesaikan berbagai dokumen dan melaporkan data secara rutin dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, masih terdapat hubungan kerja yang kurang baik diantara beberapa pegawai. Kondisi ini bisa menjadi tantangan yang menyebabkan peningkatan stres bagi pegawai dalam bekerja karena harus menyesuaikan diri terhadap tugas dan tanggung jawab di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.

Komunikasi adalah proses dimana pegawai menyampaikan informasi kepada pegawai lain dengan tujuan menceritakan, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung melalui lisan maupun tidak langsung melalui berbagai media (Faizah dkk., 2023). Komunikasi memegang peran yang sangat penting bagi pegawai dan kelompok dalam melaksanakan pekerjaan. Peran komunikasi dalam struktur organisasi membantu menciptakan kesatuan di antara individu atau kelompok, yang mendorong tercapainya kinerja pegawai secara maksimal. Kehilangan komunikasi berarti kehilangan interaksi antar individu, sehingga mengakibatkan kehilangan kesempatan untuk pertukaran pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam lingkungan kerja. Proses pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada komunikasi yang efektif di antara anggota organisasi untuk dapat saling berinteraksi dengan baik. Melalui komunikasi yang efektif, kolaborasi yang seimbang dapat dibangun untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam suatu organisasi.

Penerapan komunikasi oleh pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar, sudah menunjukkan sistem komunikasi yang baik. Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui proses wawancara dengan Kepala Puskesmas Kecamatan Sipahutar, komunikasi yang diterapkan adalah komunikasi yang bersifat interaktif dan harmonis. Dimana pegawai mengutamakan kerjasama, saling menyapa dan saling menghargai pendapat yang disampaikan pegawai lain. Akan tetapi, terdapat beberapa kendala yang menyebabkan komunikasi tidak berjalan secara maksimal seperti komunikasi antara atasan dan bawahan seiring terkait dengan sistem

budaya komunikasi vertikal. Hal ini mengakibatkan arus komunikasi yang terjadi adalah informasi mengalir dari satu tingkat ke tingkat yang lain. Hambatannya terletak pada jumlah saluran yang dilalui seperti informasi dari pegawai ke kordinator kemudian kepada atasan, sehingga risiko perubahan informasi menjadi besar.

Budaya kerja merujuk pada serangkaian keyakinan, nilai dan norma dalam suatu organisasi yang menjadi landasan bagi pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal serta memperkuat hubungan organisasi (Kaesang dkk., 2021). Budaya kerja ini memiliki hubungan erat dengan sikap serta cara berpikir pegawai dalam menciptakan tingkat kinerja yang memuaskan dalam lingkungan kerja. Hal ini tercermin dalam sikap yang mengarah pada tindakan nyata dalam pekerjaan, didasarkan pada keyakinan, aspirasi, pandangan dan perilaku yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari cara bekerja. Budaya kerja kuat memiliki dampak positif terhadap perilaku kerja karena dapat memberikan dorongan yang sangat besar kepada pegawai untuk mencapai kinerja terbaik.

Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui proses wawancara dengan Kepala Puskesmas Kecamatan Sipahutar, terdapat beberapa budaya kerja yang diterapkan di Puskesmas Kecamatan Sipahutar. Dalam operasional waktu bekerja terdapat dua pembagian sesi kerja yang diberlakukan. Operasional kerja sesi pertama dimulai dari pukul 07:40-12:00 WIB, sesi kedua dimulai 13:00-16:30 WIB dan dilaksanakan setiap hari Senin sampai Sabtu. Pada setiap pembagian sesi pegawai wajib melakukan pengisian absen sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Pegawai yang bekerja untuk sesi kerja pertama wajib mengikuti apel pagi. Selain itu, budaya menggunakan pakaian dinas pegawai, khusus dan formal lainnya bagi pegawai juga diatur berdasarkan hari yang telah ditentukan. Puskesmas Kecamatan Sipahutar, menetapkan budaya kerja dengan tujuan mempertahankan keseragaman perilaku sehingga mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hasil observasi awal terkait budaya kerja di Puskesmas Kecamatan Sipahutar, masih mengalami kendala dalam penerapannya. Hal ini disebabkan salah satu faktor masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat dengan melanggar waktu kerja yang telah ditentukan. Faktor lainnya seperti adanya pegawai yang sering ijin untuk pulang lebih cepat sebelum waktu kerja berakhir karena pegawai merasa harus menyeimbangkan antara pekerjaan dengan tanggung jawab di lingkungan keluarga. Kendala tersebut menjadi tantangan bagi Puskesmas Kecamatan Sipahutar dalam merancang budaya kerja yang sesuai bagi pegawai.

Kinerja merupakan pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Gadzali dkk., 2020). Tingkat kinerja yang tinggi dari pegawai dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan secara efisien dan efektif. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan dengan memperhatikan kualitas hasil kerja, kontribusi dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan pegawai terhadap suatu organisasi. Tingkat kinerja yang unggul dari para pegawai akan memberikan kontribusi signifikan dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi pemerintahan, mencapai tujuan organisasi akan mempercepat pelaksanaan program pemerintah dalam upaya pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, suatu organisasi atau lembaga memerlukan upaya dari pegawai atau anggota organisasi yang bertindak sebagai pelaku atau rekan kerja sehingga kinerja pegawai mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Tabel 1.1 Rata-Rata Kinerja Pegawai Puskesmas Sipahutar Tahun 2022-2023

No	Unsur Penilaian	2022	2023	Keterangan	Kriteria Nilai
1	Kualitas Pelayanan Kesehatan	89,75	92,50	Naik	Sangat Baik 91-100
2	Keterampilan Profesi	88,45	89,65	Naik	
3	Produktivitas Kerja dan	90,00	91,45	Naik	Baik

	Adminitrasi				81-90
4	Tanggung Jawab atas Tugas	89,15	89,75	Naik	Cukup 71-80
5	Upaya Kesehatan Wajib	85,50	87,25	Naik	
6	Kepatuhan dalam Kebijakan dan Regulasi	91,50	89,35	Turun	
7	Kehadiran	90,00	88,65	Turun	
8	Kontribusi dalam Pertemuan dan Pelatihan	85,75	86,25	Naik	
9	Kerjasama	88,95	90,00	Naik	
10	Keterlibatan dalam Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat	87,65	89,50	Naik	

Sumber: Puskesmas Kecamatan Sipahutar, (2024)

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa Puskesmas Kecamatan Sipahutar menetapkan beberapa unsur kinerja untuk membandingkan dan menilai kinerja pegawai dari tahun 2022-2023. Hasil pencapaian dari program kerja Puskesmas Kecamatan Sipahutar masih mengalami penurunan di beberapa unsur kinerja. Pada kinerja yang menjelaskan tentang kepatuhan dalam kebijakan dan regulasi mengalami penurunan. Dalam data tersebut dijelaskan bahwa unsur kepatuhan dalam kebijakan dan regulasi tahun 2022 sebesar 91,50 mengalami penurunan menjadi 89,35 pada tahun 2023. Hal ini juga terjadi pada unsur kinerja terkait aspek kehadiran pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar. Berdasarkan data pencapaian kinerja dijelaskan bahwa aspek kehadiran pegawai juga mengalami penurunan. Tingkat kehadiran pegawai yang diperoleh tahun 2022 sebesar 90,00 mengalami penurunan menjadi 88,65 pada tahun 2023. Unsur kehadiran dan manajemen puskesmas memiliki peran penting yang mendorong berjalannya sistem program kerja yang dioperasikan pada Puskesmas Kecamatan Sipahutar. Sasaran dan pencapaian Puskesmas Kecamatan Sipahutar akan lebih maksimal dengan pengelolaan norma, kebijakan, regulasi dan penerapan sistem manajemen kerja yang meningkatkan kinerja pegawai.

Tantangan yang dihadapi oleh Puskesmas Kecamatan Sipahutar dalam mengelola ketiga faktor ini tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengetahui bagaimana pengaruh stress

kerja, komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan memahami dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan Puskesmas Kecamatan Sipahutar dapat menentukan strategi yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai sasaran dan tujuan organisasi secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian Puskesmas Kecamatan Sipahutar dan menuliskannya dalam sebuah karya ilmiah skripsi dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja, komunikasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, komunikasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan ini dapat memberikan dasar yang kuat dan membantu Puskesmas Kecamatan Sipahutar, mengembangkan kerangka kerja dan kebijakan-kebijakan yang lebih baik dalam mengelola stres kerja, komunikasi, dan budaya kerja yang saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Sipahutar. Kebijakan yang dirancang akan mendukung peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian sasaran kerja di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan membantu penulis untuk mengembangkan wawasan tentang dinamika kerja pada suatu lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan dasar bagi peneliti selanjutnya untuk menjelajahi lebih lanjut dan memperluas pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan referensi dan literatur kepustakaan bagi peneliti selanjutnya di bidang penelitian tentang pengaruh stres kerja, komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, kondisi kesehatan fisik pegawai, serta berpotensi menghambat kemampuan pegawai dalam menghadapi lingkungan kerja (Farisi & Utari, 2022). Stres kerja adalah reaksi yang muncul karena terdapat ketidakseimbangan di dalam lingkungan kerja psikologis pegawai yang menekan kesehatan jiwa ketika ada hambatan yang menghalangi kegiatan dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan di tempat kerja. (Dewiyanti dkk, 2022).

Stres kerja merupakan kondisi pegawai yang mengalami beban kerja berlebihan, perasaan kesulitan dan ketegangan emosional yang menghambat mereka dalam melaksanakan pekerjaan (Ridwan dkk, 2023). Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis pegawai yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi pegawai dalam bekerja (Noni dkk., 2023). Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana terjadi perubahan perilaku pada seorang pegawai menyimpang dari hal-hal normal sebagai akibat dari adanya suatu masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai serta ketidaksesuaian dengan pekerjaan yang dijalani karena terdapat berbagai tuntutan yang terjadi (Tanjung & Putri, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian stres kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan mental yang dialami oleh seorang pegawai akibat tuntutan dan perubahan lingkungan kerja yang dianggap mengganggu dan mengancam. Stres kerja dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif, termasuk gangguan emosi, penurunan kesehatan fisik, serta hambatan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, perasaan kesulitan dan ketegangan emosional yang menghambat kemampuan individu untuk berkinerja secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan

stres kerja menjadi sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas pegawai di lingkungan kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Putri & Wardhana (2018), terdapat beberapa faktor penyebab stres dalam bekerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja yang Sulit dan Berlebihan

Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang pegawai akan menimbulkan stres kerja karena pegawai dihadapkan pada kondisi kerja yang memaksanya untuk melakukan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal ini lebih menguras tenaga dan pikiran pegawai dibandingkan bekerja dalam kondisi normal.

2. Tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan wajar

Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk mengatur dan memerintahkan bawahannya. Pemimpin yang banyak memberikan tekanan, tuntutan serta tidak menjaga hubungan baik dengan bawahannya akan menimbulkan stres kerja pada pegawainya. Pegawai akan merasa tertekan, stres, takut dan khawatir jika hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan pimpinan, sehingga berdampak pada jalur karirnya di organisasi.

3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek yang membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila terdapat permasalahan pada aspek ini maka akan mendorong pegawai untuk merasa stres dalam bekerja karena dapat menghambat pekerjaannya.

4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya pegawai dalam lingkungan tersebut. Hubungan sosial yang buruk akan menimbulkan sifat mudah tersinggung pada pegawai lain, jika hal ini tidak diatasi akan menimbulkan stres dalam pekerjaan.

5. Balas jasa yang terlalu rendah

Setiap jenis pekerjaan memiliki resiko dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Di balik pekerjaan yang beresiko tinggi terdapat harapan pegawai untuk mendapatkan imbalan yang tinggi dan sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Upah yang adil merupakan refleksi atau cara suatu organisasi menghargai kinerja pegawai. Upah yang tidak sesuai membuat pegawai merasakan stres karena usaha yang diberikannya tidak sesuai dengan balas jasa yang diberikan oleh organisasi.

6. Masalah-masalah keluarga

Pegawai yang mempunyai masalah pribadi cenderung memiliki keadaan emosi yang tidak stabil dan sulit berkonsentrasi pada suatu hal karena pikirannya terbagi-bagi. Seorang pegawai yang mengalami masalah pribadi atau kesulitan dalam bekerja akan menimbulkan stres dalam bekerja.

2.1.3 Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018), kondisi stres yang mempengaruhi pola perilaku dan proses berpikir seorang pegawai dapat dinilai dari beberapa sudut pandang. Berikut ini adalah indikator-indikator stres kerja:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang pegawai seperti kondisi pengaturan kerja dan letak geografis.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan pada pegawai berdasarkan peran tertentu yang dijalankan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Kebutuhan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja atau hubungan interpersonal yang buruk dapat menjadi sumber stres, terutama terhadap pegawai dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi mencakup kerangka atau susunan yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mengatur tugas, wewenang dan hubungan antar anggotanya.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai indikator stres kerja dapat dilihat dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi dan memberikan dorongan kepada pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seorang pegawai kepada pegawai lain di lingkungan kerja dengan harapan penerima informasi dapat menafsirkannya sesuai dengan tujuan pengirim informasi (Khoirunnisa, 2023). Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan berupa perintah atau petunjuk dalam suatu organisasi untuk menjaga manajemen organisasi dan pegawai tetap mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang relevan terkait dengan tugas dan pekerjaan (Fransiska & Tupti, 2020). Komunikasi merupakan suatu interaksi kompleks yang melibatkan pertukaran informasi verbal, nonverbal dan ekspresi emosional dengan tujuan memperoleh pemahaman yang efektif antara individu atau kelompok (Mukarom, 2021).

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi yang memiliki makna pemikiran, perasaan, keyakinan, harapan dan panduan dari seorang pegawai kepada pegawai lain baik secara langsung dalam interaksi dan tidak langsung melalui berbagai media dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap, pandangan, atau perilaku (Mirnasari & Sari, 2020). Komunikasi merupakan proses penyaluran informasi kepada penerima, baik secara langsung maupun tidak langsung atau melalui perantara dengan tujuan untuk menyampaikan laporan dan gagasan serta membangun hubungan yang positif di antara pegawai dalam lingkungan kerja suatu organisasi (Mustaqim, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian komunikasi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam konteks lingkungan kerja adalah suatu proses yang kompleks

melibatkan penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi antar individu atau kelompok. Komunikasi melibatkan pertukaran informasi verbal, nonverbal, ekspresi emosional dengan sasaran membangun hubungan yang positif, mencegah kesalahpahaman dan menghindari konflik di antara pegawai. Sebagai suatu interaksi, komunikasi juga berperan dalam memengaruhi sikap dan tingkah laku individu atau kelompok, sehingga menjadi kunci dalam membangun kolaborasi dan keberhasilan bersama dalam lingkungan kerja.

2.1.5 Fungsi Komunikasi

Menurut Banjarnahor dkk., (2022), dalam suatu organisasi komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa fungsi komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi.
2. Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan motivasi pegawai.
3. Komunikasi berperan dalam mengungkapkan kondisi emosional.
4. Komunikasi berfungsi sebagai salah satu faktor terhadap pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang dibutuhkan individu dan kelompok dalam mengambil keputusan dengan menyajikan data untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi alternatif keputusan yang berbeda.

2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Pratiwi dkk., (2023), terdapat faktor-faktor yang secara umum mempengaruhi komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Jabatan

Tingkat jabatan mempengaruhi proses komunikasi antar pihak sampai batas kedudukan tertentu. Orang yang menduduki jabatan lebih tinggi merasa malu saat berkomunikasi dengan bawahannya.

2. Tempat yang terpisah

Lokasi dan ruang kerja yang terpisah akan mempengaruhi komunikasi, baik antar pegawai setingkat maupun antara atasan dan bawahan.

3. Alat komunikasi

Alat komunikasi mempunyai pengaruh yang besar dalam menciptakan kelancaran komunikasi seorang pegawai dalam suatu lingkungan kerja. Pada sekarang ini persoalan perlengkapan tidak lagi menjadi kendala dalam memperoleh informasi karena alat komunikasi seperti telepon genggam sudah tersedia yang mendukung terciptanya komunikasi efektif.

2.1.7 Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016), terdapat indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara menyeluruh dengan tepat dan benar sebagaimana yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah untuk mencapai pemahaman dan tujuan yang sama oleh pemberi dan penerima informasi.

2. Kesenangan

Komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi keberhasilan, tetapi dapat juga berlangsung dalam suasana bahagia antara kedua belah pihak. Interaksi dengan suasana yang santai lebih menyenangkan dibandingkan dengan suasana tegang karena komunikasi yang fleksibel.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi adalah mempengaruhi sikap atau perilaku seorang pegawai. Dikatakan bahwa komunikasi tersebut berlangsung secara efektif atau tidak, diketahui dari bagaimana cara pegawai menunjukkan perubahan pola perilaku dalam proses komunikasi.

4. Hubungan yang baik

Komunikasi yang efektif, secara tidak langsung dapat meningkatkan hubungan setiap individu. Orang yang memiliki persepsi dan kepribadian yang sama maka hubungan dengan sendirinya akan berkembang dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif apabila kedua belah pihak setelah komunikasi terjadi perubahan tindakan terhadap pemberi dan penerima informasi.

2.1.8 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan keseluruhan prinsip-prinsip dasar pandangan hidup dalam suatu organisasi dan mencakup nilai-nilai yang menjadi bagian dari karakter, kebiasaan dan faktor utama dalam menginspirasi pembentukan suatu budaya di dalam suatu organisasi (Asniwati & Oktaviani, 2023). Budaya kerja merupakan serangkaian kebiasaan atau tindakan yang terus-menerus dilakukan oleh pegawai dalam rutinitas kerja di suatu organisasi (Wandi dkk., 2019). Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang secara berulang diterapkan para pegawai dalam organisasi yang terlihat dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan dalam bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja (Haryanti dkk., 2023).

Budaya kerja merupakan serangkaian sistem nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Nufitriyani & Sosiady, 2023). Budaya kerja merupakan nilai-nilai dan keyakinan yang ditetapkan oleh suatu organisasi yang membentuk kebiasaan dan dorongan intrinsik dalam suatu organisasi yang tercermin melalui pola perilaku, kepercayaan, pandangan serta menjadi sistem peraturan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Nuraeni dkk., 2022).

Berdasarkan beberapa pengertian budaya kerja, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu konsep yang mencakup prinsip-prinsip dasar pandangan hidup dalam suatu organisasi. Ini melibatkan nilai-nilai, karakter, kebiasaan dan faktor utama yang membentuk budaya di dalam suatu organisasi.

Budaya kerja dapat diamati dalam serangkaian kebiasaan atau tindakan yang terus-menerus dilakukan oleh pegawai dalam rutinitas kerja mereka. Budaya kerja menjadi kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan membentuk pedoman tingkah laku bagi anggota organisasi dalam mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Adha dkk., (2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi budaya kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Tanggung jawab individu

Tanggung jawab seorang pegawai dalam budaya kerja melibatkan kewajiban dan sumbangan yang diharapkan dari setiap individu di dalam organisasi. Hal ini mencakup disiplin dalam melakukan tugas pekerjaan, bertanggung jawab terhadap hasil yang dihasilkan, serta aktif terlibat dalam pencapaian tujuan bersama. Pegawai yang bertanggung jawab juga mengerti pentingnya bekerja secara kolaboratif, berkomunikasi dengan jelas dan memastikan bahwa pekerjaannya memberikan nilai tambah bagi tim dan organisasi secara keseluruhan. Dengan melaksanakan tanggung jawab ini, seorang pegawai membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, positif dan terfokus pada pencapaian tujuan bersama.

2. Inovasi

Inovasi dalam lingkungan kerja mengacu pada kemampuan serta semangat untuk menghasilkan ide-ide baru, solusi kreatif, atau perubahan yang positif dalam cara kita bekerja. Dalam hal ini, budaya inovasi menitikberatkan pada dukungan terhadap percobaan, metode pemecahan masalah yang efektif dan penerimaan terhadap gagasan-gagasan baru. Seorang pegawai yang berperan dalam mendorong inovasi di tempat kerja bisa aktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, memperbaiki kualitas produk atau layanan, atau mengidentifikasi peluang-peluang baru. Suasana kerja yang mendorong inovasi mendorong pegawai untuk berpikir secara kreatif, berbagi ide dan merangkul perubahan demi mencapai tujuan bersama.

3. Orientasi pada hasil

Fokus pada hasil dalam budaya kerja merujuk pada prioritas dan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan serta memberikan hasil yang berkualitas. Dalam situasi ini, pegawai yang memiliki fokus pada hasil menekankan pada penyelesaian tugas secara efektif dan efisien. Mereka mengedepankan pencapaian target, menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan berupaya untuk memberikan hasil terbaik. Budaya kerja yang menekankan pada hasil mendorong pegawai untuk menilai kinerja mereka berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, memberikan motivasi bagi mereka untuk bekerja keras dan berkolaborasi demi meraih kesuksesan bersama.

4. Pengetahuan

Pengetahuan dalam konteks budaya kerja didasarkan pada pemahaman, keterampilan dan informasi yang dimiliki serta diterapkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Hal ini meliputi pengetahuan teknis, kemampuan pribadi dan pemahaman yang mendalam tentang proses kerja serta tujuan organisasi. Dalam budaya kerja seorang pegawai didorong untuk berbagi pengetahuan, saling belajar dan terus mengembangkan keahlian mereka. Pendekatan ini menekankan pada pertumbuhan baik secara individu maupun kolektif yang menciptakan lingkungan di mana pembelajaran terus-menerus dihargai sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bersama.

5. Sistem Kerja

Sistem kerja dalam konteks budaya kerja mengacu pada metode atau cara yang diakui dan diikuti oleh suatu organisasi atau tim dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini melibatkan peraturan, prosedur dan standar yang mengatur bagaimana pekerjaan dilakukan serta bagaimana individu berinteraksi di lingkungan kerja. Sistem kerja membentuk fondasi bagi kerjasama yang efisien dan efektif, membantu mengarahkan usaha-usaha menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam budaya kerja organisasi yang positif terdapat sistem kerja transparansi, akuntabilitas dan metode pembelajaran yang berkelanjutan dalam peningkatan kualitas kerja anggota organisasi. Kesepakatan dan pemahaman

bersama terhadap sistem kerja ini membentuk dasar untuk kolaborasi yang sukses dan pencapaian hasil yang maksimal.

2.1.10 Indikator-Indikator Budaya Kerja

Menurut Yasin dkk., (2023), terdapat beberapa petunjuk atau indikator yang digunakan untuk mengukur serta memahami budaya kerja. Indikator-indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebiasaan

Kebiasaan sering tercermin dari cara perilaku pegawai di tempat kerja yang didasarkan pada kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan, serta tanggung jawab pribadi maupun kelompok dalam lingkungan kerja. Sebagai alternatif yang lebih kuat dibandingkan sikap, pendirian menunjukkan keteguhan yang tidak berubah-ubah. Oleh karena itu, sikap mencerminkan pola tingkah laku yang terjadi secara sadar maupun tanpa disadari, sedangkan kebiasaan sulit untuk diperbaiki secara cepat karena dapat menjadi bagian dari sifat bawaan seorang pegawai. Hal ini dapat diatasi dengan adanya peraturan dan sistem regulasi yang efektif dan tegas dari suatu organisasi.

2. Peraturan

Peraturan diperlukan untuk menciptakan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai. Peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki disiplin dalam mematuhi peraturan yang berlaku di suatu organisasi atau lembaga pemerintahan. Diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi tentang akibat dari mematuhi peraturan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan pandangan individu tentang prioritas, kualitas dan kebenaran suatu hal. Nilai-nilai bersifat konseptual dan hanya dapat terlihat ketika tercermin dalam suatu lingkungan atau budaya kerja. Oleh karena itu, nilai-nilai dan budaya kerja saling terkait dan perlu sejalan, harmonis dan seimbang. Evaluasi dianggap penting dalam memberikan penilaian terhadap kinerja

pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga nilai-nilai tersebut dapat diterapkan dengan baik.

2.1.11 Pengertian Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai SKP dan perilaku kerja. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan cara yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Purnomo, 2023).

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang diperoleh dalam rentang waktu tertentu dan dibandingkan dengan berbagai faktor seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disetujui bersama dalam suatu organisasi (Kadalolor dkk., 2023). Kinerja adalah pencapaian dari seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dari kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Hafulyon dkk., 2021). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawab yang dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Busro, 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Kinerja ini dapat diukur secara kualitas dan kuantitas, serta dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja menunjukkan tindakan nyata yang diperlihatkan oleh individu atau kelompok sebagai pencapaian kerja dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor seperti kerja keras, keterampilan dan tanggung jawab dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan komponen penting dalam mengevaluasi kontribusi individu atau kelompok terhadap kesuksesan organisasi.

2.1.12 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Nasution dkk., (2023), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor pribadi

Faktor pribadi melibatkan aspek-aspek individu seperti keterampilan, dorongan, keterikatan dan aspek lain yang terkait dengan individu.

2. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas panduan dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin, manajer, atau orang yang memimpin suatu kelompok.

3. Faktor tim

Faktor tim mengacu pada kualitas dukungan yang diberikan oleh anggota tim atau rekan kerja.

4. Faktor sistem

Faktor sistem menyangkut cara kerja organisasi dan sarana yang disediakan oleh sistem tersebut.

5. Faktor kontekstual

Faktor kontekstual atau situasional melibatkan tekanan dan perubahan dalam lingkungan, baik itu lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.13 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, terdapat beberapa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan merupakan jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas dalam pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan menyelesaikan aktivitas pada waktu yang ditentukan, dengan memperhatikan keterkaitannya dengan hasil akhir serta memaksimalkan penggunaan waktu untuk kegiatan lainnya.

4. Kehadiran

Kehadiran Kehadiran biasanya diukur dengan memantau jumlah hari kerja yang dihadiri oleh pegawai selama periode tertentu, seperti bulan atau tahun. Data kehadiran ini digunakan sebagai salah satu cara untuk mengevaluasi kinerja pegawai dalam lingkungan kerja pemerintahan.

5. Kemampuan kerjasama

Kemampuan kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja dan atasan dalam mencapai tujuan bersama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan peristiwa yang terjadi di suatu lembaga pemerintahan atau organisasi. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi atau landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Zulhendradkk., (2023)	Pengaruh stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	Stres kerja (X1), Komunikasi (X2), Kinerja pegawai (Y)	Kuantitatif	Hasil analisis secara parsial variabel stres kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		Kabupaten Musi Rawas.			<p>Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini disebabkan oleh kebiasaan pimpinan menetapkan target yang cukup tinggi setiap tahunnya tanpa melakukan penilaian terhadap situasi yang ada di lapangan.</p> <p>Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini menggambarkan bahwa semakin efektif komunikasi yang diterapkan maka kinerja pegawai dalam organisasi tersebut akan meningkat.</p>
2	Ainayah dkk., (2023)	Pengaruh stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di	Stres kerja (X1), Komunikasi (X2), Kinerja pegawai (Y).	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		Puskesmas Kerasaan.			berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kerasaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kerasaan.
3	Baktiar dkk., (2021)	Pengaruh komunikasi, budaya kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara.	Komunikasi (X2), Budaya kerja (X3), Kinerja pegawai (Y).		Hasil pengujian model regresi secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini dapat menunjukkan bahwa komunikasi yang lebih baik meningkatkan kinerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Tenggara.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
					<p>Hasil pengujian model regresi secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini dapat menunjukkan bahwa budaya kerja yang lebih baik efektif meningkatkan kinerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Tenggara.</p>
4	Ningtias dkk., (2023)	Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kabupaten Kediri.	Stres kerja (X1), Kinerja pegawai (Y).	Kuantitatif	<p>Hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kabupaten Kediri. Hal ini terjadi karena banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pegawai seperti menyelesaikan laporan terkait</p>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
					dengan jabatan dan harus menyesuaikan perilaku dengan peraturan di pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kabupaten Kediri.
5	Riska & Kornelius, (2021)	Peran budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kesimbar.	Budaya kerja (X3), Kinerja pegawai (Y).	Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel budaya kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang bekerja di Puskesmas Kesimbar.

Sumber: Diolah Penulis, (2024)

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah model konseptual yang digunakan sebagai teori terkait dengan serangkaian faktor yang diidentifikasi sebagai persoalan-persoalan yang diperkirakan signifikan. Kerangka berpikir memiliki

kemampuan untuk memberikan penjelasan secara teoritis serta mampu menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi merealisasikan tujuannya. Sumber stres bisa berasal dari beberapa hal, seperti pegawai tidak mampu mengikuti tingginya standar kerja suatu organisasi dan keterbatasan waktu kerja yang menyebabkan beberapa tugas tidak dapat diselesaikan. Selain itu, tekanan juga muncul dari perbandingan peran antara pegawai dalam organisasi yang sering kali menyebabkan kebingungan, kurangnya koordinasi antar pegawai sehingga menghambat kerja sama, serta keharusan untuk semua keputusan dan persetujuan dari atasan tanpa memberi kesempatan bagi pegawai untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin perlu memahami dinamika stres di lingkungan kerjanya dan mampu memotivasi pegawai serta mengidentifikasi penyebab stres orang lain untuk mengambil langkah-langkah yang tepat guna mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Ainayah dkk., (2023), menyatakan bahwa secara parsial variabel stres kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kerasaan. Hal ini disebabkan oleh kebiasaan pimpinan dalam menetapkan target yang cukup tinggi setiap tahunnya tanpa melakukan penilaian terhadap situasi yang ada di lapangan.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kondisi seorang pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dalam suatu organisasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan serta perasaan dari seorang pegawai kepada pegawai lain. Komunikasi ini terlibat dalam interaksi individu dalam suatu kelompok atau organisasi, memungkinkan terciptanya pesan yang

memfasilitasi adaptasi antar anggota. Keberhasilan komunikasi dianggap efektif ketika pengirim dan penerima pesan mencapai pemahaman dan saling memahami isi informasi yang disampaikan. Pegawai dapat berinteraksi secara konsisten dengan rekan kerja atau atasan berdasarkan komunikasi yang baik. Tanpa adanya komunikasi, seluruh anggota organisasi tidak akan memiliki pemahaman dan kerjasama terkait dengan tugas-tugas dan sasaran organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan Baktiar dkk., (2021), hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini menggambarkan bahwa semakin efektif komunikasi yang diterapkan maka kinerja pegawai dalam organisasi tersebut akan meningkat.

2.3.3 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja yang kuat memiliki dampak yang signifikan dalam menjaga konsistensi individu dalam perilaku mereka dan meningkatkan kinerja pegawai. Secara esensial, budaya ini berperan penting dalam meningkatkan performa individu di dalam sebuah organisasi. Budaya kerja yang kuat juga dianggap memberikan dukungan besar terhadap kinerja pegawai karena dapat membangkitkan motivasi yang tinggi dari dalam diri pegawai. Jika hal ini berhasil diimplementasikan dengan baik, organisasi dapat mencapai tujuannya. Ketika pegawai memiliki budaya kerja yang kokoh mereka cenderung bekerja dengan konsisten, jujur dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

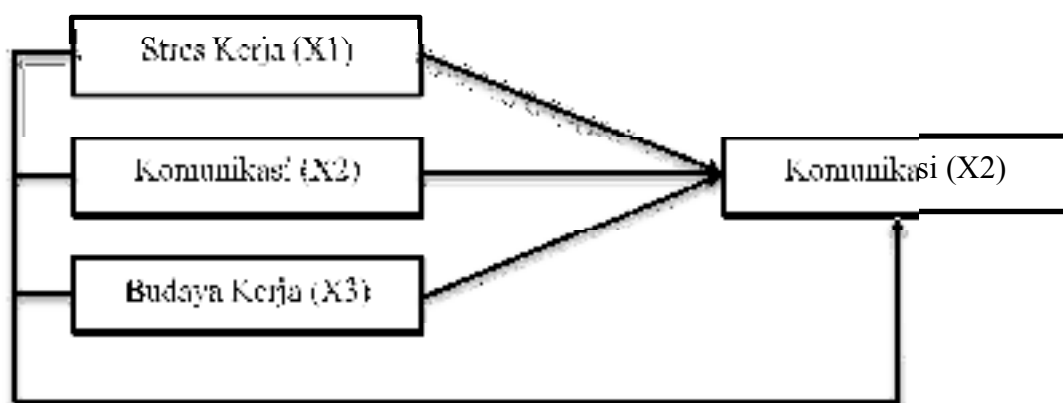
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riska & Kornelius, (2021), hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kesimbar. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan dengan baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja, komunikasi dan budaya kerja merupakan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Stres yang wajar bisa mendorong kualitas kerja, tetapi stres yang berlebihan bisa menurunkan kinerja, kehadiran, dan semangat kerja. Komunikasi didampingi penerapan budaya kerja yang efektif dapat mengurangi stres serta meningkatkan koordinasi pemahaman diantara pegawai. Stres kerja, komunikasi dan budaya kerja yang dirancang dengan baik dapat mendorong kolaborasi, inovasi, dan meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Zulhendra dkk., (2023), stres kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Penelitian yang dilakukan Baktiar dkk., (2021), komunikasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian yang dilakukan Yasin dkk., (2023), stres kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian kesejahteraan rakyat dan sekretariat di Daerah Kabupaten Parigi Moutung. Sesuai dengan beberapa penelitian di atas, menunjukkan bahwa stres kerja, komunikasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dari masing-masing variabel di atas dapat digambarkan



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

kerangka berpikir sebagai berikut:

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang terlebih dahulu diuraikan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.
4. Stres kerja, komunikasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan dari satu variabel dengan variabel lainnya. Desain yang dipilih untuk menganalisis data adalah dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang terkumpul tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi.

Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada suatu filsafat yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sinaga dkk., 2021).

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi pada Puskesmas Kecamatan Sipahutar yang berada di Jln. DR. TD. Pardede, Desa Sabungan Nihuta I, Kec. Sipahutar, Kab. Tapanuli Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu serta ditetapkan oleh peneliti untuk diidentifikasi dan ditarik kesimpulannya (Rusdian & Prasetyo, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Sipahutar dengan jumlah 47 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling adalah metode yang digunakan untuk memilih sampel yang akan

diambil dalam suatu penelitian (Andriani dkk., 2023). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.

3.3.3 Teknik Sampling Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Angraeni & Wirjawan, 2023). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Kecamatan Sipahutar dengan jumlah 47 pegawai.

3.4 Jenis Data Penelitian

Jenis data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi yang relevan dan berhubungan mengenai penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan jenis sumber data yang secara langsung diperoleh dari pihak yang mengumpulkan data (Isman dkk., 2023). Data primer pada penelitian ini diperoleh secara langsung melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar, terkait dengan pengaruh stres kerja, komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada sebelumnya dan berfungsi untuk melengkapi dan data primer (Isman, 2023). Data sekunder yang diperoleh berasal dari berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal dan dokumen lain yang relevan atau berkaitan dengan topik penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa metode penelitian, yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang relevan terkait

penelitian. Observasi dilakukan oleh penulis di Puskesmas Kecamatan Sipahutar untuk mengidentifikasi masalah mengenai stres kerja, komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Wawancara

Wawancara dalam teknik pengumpulan data dengan proses komunikasi langsung antara penulis dengan responden untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik penelitian. Penulis menggunakan pendekatan wawancara untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan yang mendukung proses penelitian ini.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden. Daftar pertanyaan yang disebar oleh penulis kepada pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar disesuaikan dengan indikator-indikator pada setiap variabel penelitian.

3.6 Defenisi Operasional Penelitian

Defenisi operasional penelitian mengacu pada proses penjelasan secara rinci dan spesifik tentang variabel-variabel yang akan diamati, diukur, serta dievaluasi dalam suatu penelitian. Hal ini melibatkan pemecahan konsep teoretis menjadi langkah-langkah praktis, kriteria pengukuran yang akan digunakan dan teknik atau alat yang dapat diterapkan untuk mengumpulkan data atau informasi terkait variabel stres kerja, komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Stres kerja (X1)	Ridwan dkk., (2023), stres kerja adalah kondisi atau situasi yang mungkin dirasakan oleh pegawai di tempat kerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja dan kepuasan serta dampaknya terhadap suatu organisasi.	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan <i>Sumber: Afandi, (2018)</i>	Likert
Komunikasi (X2)	Nurfitrialin dkk., (2023), komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, konsep dan	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang baik	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	pemahaman dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan pihak lain dapat memahaminya dengan cara yang diinginkan.	5. Tindakan <i>Sumber: Sutardji, (2016)</i>	
Budaya Kerja (X3)	Herwanto & Radiansyah (2022), budaya kerja merupakan dasar dari konsep keberhasilan organisasi dengan menciptakan nilai dan norma yang menjadi pedoman dan standar perilaku bagi semua komponen dalam organisasi mulai dari pimpinan hingga tingkat terendah.	1. Kebiasaan 2. Peraturan 3. Nilai-nilai <i>Sumber: Yasin dkk.,(2023)</i>	Likert
Kinerja (Y)	Putra (2022), kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang diukur berdasarkan beberapa aspek seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama di dalam suatu organisasi.	1. Kualitas pekerjaan 2. Jumlah pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama <i>Sumber: PP RI Nomor 30 Tahun 2019</i>	Likert

Sumber: Diolah Penulis, (2024)

3.7 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai prosedur pengukuran. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Dalam menggunakan skala likert, variabel-variabel yang dijabarkan diubah menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai dasar penyusunan kuesioner berbentuk pertanyaan. Kuesioner yang disebarkan akan menghasilkan jawaban yang diberikan skor berdasarkan skala likert berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Kriteria Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2019)

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner mampu mengeksplorasi atau menyatakan hal-hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Sebelum digunakan mengumpulkan data, kuesioner harus diuji terlebih dahulu. Pengujian kuesioner tersebut dilakukan terhadap responden di luar sampel penelitian. Uji coba kuesioner dilakukan di Kantor Kecamatan Sipahutar, dengan jumlah responden sebanyak 30 Pegawai Negeri Sipil. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan skor total variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing pertanyaan valid atau tidaknya, maka ditetapkan kriteria nilai signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan atas hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode untuk menilai kualitas suatu kuesioner yang berfungsi sebagai petunjuk dari variabel atau konsep yang diteliti (Ghozali, 2018). Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memeriksa konsistensi data dalam suatu periode tertentu dan mengevaluasi seberapa baik pengukuran reliabilitas dilakukan dalam satu percobaan. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk melihat sejauh mana hubungan antara jawaban-jawaban tersebut. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji realbilitas sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,70$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengukur model regresi yang terjadi pada variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Jika terbukti bahwa model regresi variabel tersebut memiliki distribusi yang tidak normal, maka hasil uji statistik akan lebih rendah. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi antar variabel independen memiliki hubungan atau korelasi satu sama lain (Ghozali, 2018). Hasil yang baik adalah tidak adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dapat diperhatikan dari nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) serta besaran korelasi di antara variabel independen. Kriteria keputusan pada uji multikolinearitas sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variasi dalam model regresi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Homoskedastisitas terjadi ketika variasi tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain dan heteroskedastisitas terjadi ketika variasi berbeda. Model regresi yang baik menunjukkan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian dilakukan dengan nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dan ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik Scatterplot. Pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika titik-titik menyebar secara merata dan tidak membentuk pola, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik menumpuk dan membentuk pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* atau kemencengan distribusi (Ghozali, 2018).

3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode yang digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan, pengaruh, serta arah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Persamaan linier regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi Stres Kerja

β_2 : Koefisien Regresi Komunikasi

β_3 : Koefisien Regresi Budaya Kerja

X1 : Stres Kerja

X2 : Komunikasi

X3 : Budaya Kerja

e : Standar *Error*

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t juga dikenal sebagai uji signifikan individual yang bertujuan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2018). Dalam menentukan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinilai menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Rumusan pengujian hipotesis yang diajukan secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Stres Kerja

Ho: $\beta_1 = 0$, artinya stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha: $\beta_1 \neq 0$, artinya stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi

Ho: $\beta_2 = 0$, artinya komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha: $\beta_2 \neq 0$, artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya Kerja

Ho: $\beta_3 = 0$, artinya budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha: $\beta_3 \neq 0$, artinya budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Jika t hitung $< t$ tabel dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model regresi mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama (Ghozali, 2018). Ketentuan dalam penerimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada tingkat signifikan sebesar 0,05. Uji statistik F ini dilakukan untuk membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Rumusan pengujian hipotesis yang diajukan secara simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: β_1, β_2 dan $\beta_3 = 0$, artinya stres kerja, komunikasi dan budaya kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha: β_1, β_2 dan $\beta_3 \neq 0$, artinya stres kerja, komunikasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

1. Jika F hitung $> F$ tabel dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika F hitung $< F$ tabel dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan kemampuan variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

