

BAB I

PENDAHULUAN

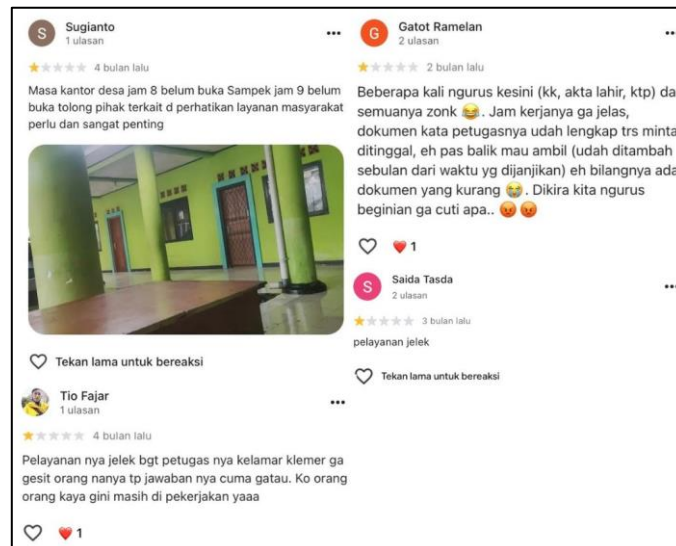
1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya organisasi yang bergerak di sektor swasta maupun pemerintahan memiliki tujuan utama yang serupa, yaitu mencapai kinerja optimal. Dalam merealisasikan tujuan tersebut, setiap organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah elemen penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang dapat menunjang sebuah organisasi agar dapat berkembang. Dalam konteks instansi pemerintahan, pegawai yang kompeten dan berkinerja tinggi sangatlah dibutuhkan guna memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal agar dapat melayani kebutuhan konsumen (masyarakat), karena sejatinya tujuan suatu instansi pemerintahan yaitu melayani masyarakat dan menjamin kesejahteraan kehidupan masyarakat. Kinerja pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam menjamin kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menjaga kinerja di dalam organisasi tersebut. Sehingga, tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya (Nurdin et al., 2023:53).

Undang-Undang No.3 Tahun 2024 menyatakan bahwa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah desa, perangkat desa harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Namun pada kenyataannya masih terdapat stigma negatif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam lingkungan pemerintahan desa. Berdasarkan informasi dari situs resmi OMBUDSMAN RI (2023) yang menyebutkan bahwa masih terdapat penilaian buruk terhadap pelayanan publik di lingkungan pemerintahan akibat rendahnya kualitas pelayanan dan kinerja pegawai.

Kondisi ini semakin terlihat nyata dengan munculnya berbagai kritik dan ulasan terkait kinerja di lingkungan pemerintahan. Salah satunya adalah berita dari Radar Jogja di mana Dedi Mulyadi selaku Gubernur Jawa Barat menyarankan agar Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemprov Jawa Barat dan Aparatur Pemerintah Desa yang malas dan tidak produktif untuk mengikuti pendidikan militer (Lantiva, 2025). Selain itu, sejumlah ulasan dari masyarakat juga menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap pelayanan publik. Instansi pemerintah yang berada di Kabupaten Bekasi juga turut mendapat sorotan terkait hal tersebut. Salah satunya Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. Berdasarkan ulasan pada *Google Maps* periode Februari – April 2025, beberapa warga menyampaikan keluhan mengenai buruknya pelayanan yang diberikan, sebagaimana ditunjukkan dalam gambar berikut:

Gambar 1. 1 Ulasan *Google Maps* Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi Periode Februari-April 2025



Sumber : Ulasan *Google Maps* Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi (2025).

Berdasarkan keempat ulasan tersebut terdapat dua ulasan (50%) menyoroti keluhan keterlambatan dan lambatnya proses pelayanan, sedangkan dua ulasan lainnya (50%) mengkritik buruknya kualitas pelayanan, seperti sikap pegawai yang dinilai kurang ramah, kurang informatif dan kurang profesional. Fakta tersebut

semakin memperkuat dugaan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja pegawai. Fakta tersebut diperkuat melalui hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada salah satu penanggung jawab sumber daya manusia di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi untuk lebih mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya terjadi. Berdasarkan hasil wawancara terdapat keluhan yang dirasakan terkait dengan kinerja yang kurang baik. Kemudian dalam wawancara tersebut dikatakan bahwa faktor penyebab rendahnya kinerja pegawai disebabkan karena laporan yang mendadak, tuntutan tugas dari pelayanan warga, selain itu kondisi lingkungan di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi belum kondusif banyak yang perlu di perbaiki seperti fasilitas ruang kerja, dan suara. Stres kerja yang dirasakan juga cukup tinggi, terutama apabila harus menginput data DTKS sementara di waktu yang bersamaan harus menangani antrean warga untuk urus surat menyebabkan tidak fokus dan sering salah input. Selain itu, jika sedang melakukan kegiatan visit dilapangan kantor kekurangan staf sehingga menyebabkan pegawai harus bolak-balik sehingga sering merasa lelah dan terburu-buru, hal ini mengakibatkan pekerjaan saya menjadi tidak maksimal. Demikian pula masalah miskomunikasi juga turut menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai hal ini dikarenakan apabila instruksi dari atasan jelas soal program desa tertentu, pekerjaan pasti lancar. Namun pada kenyataanya sering terjadi miskomunikasi mengenai instruksi tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif, stres kerja yang tinggi, tuntutan tugas dan komunikasi yang belum efektif. Temuan ini selaras dengan data ketidakhadiran pegawai di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi yang menunjukkan pola ketidakhadiran yang signifikan, sebagaimana dibuktikan melalui tabel rekapitulasi berikut :

Tabel 1. 1 Data Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi Periode Januari – Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Efektif Kerja (Hari)	Frekuensi Ketidakhadiran (X)	Tingkat Ketidakhadiran
1	Januari	46	22	57	5,6%
2	Februari	46	20	12	1,3%
3	Maret	46	19	26	3,0%
4	April	46	19	28	3,2%
5	Mei	46	20	23	2,5%
6	Juni	46	19	35	4,0%
7	Juli	46	23	29	2,7%
8	Agustus	46	23	40	3,8%
9	September	46	20	36	3,9%
10	Oktober	46	23	45	4,6%
11	November	46	21	27	2,8%
12	Desember	46	22	15	1,5%
Jumlah					39,0%
Rata-rata					3,3%

Sumber: Sekertaris Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi (2025).

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data rekapitulasi absensi selama periode bulan Januari - Desember 2024, menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai di Kantor desa Tamanrahayu terdapat fluktuasi yang cukup signifikan. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Januari sebesar 5,6% dengan frekuensi ketidakhadiran 57 kali dan pada bulan Oktober sebesar 4,6% dengan frekuensi ketidakhadiran sebanyak 45 kali. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat 1 pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 1 kali dalam 1 bulan. Sementara tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Februari sebesar 1,3% dengan frekuensi ketidakhadiran 12 kali dan bulan Desember sebesar 1,5% dengan frekuensi ketidakhadiran 15 kali. Secara keseluruhan, rata-rata tingkat ketidakhadiran tahunan mencapai 3,3%. Angka tersebut jauh melampaui standar ketidakhadiran yang ditetapkan, yaitu maksimal 2%. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai cukup tinggi dan berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Tingginya tingkat

ketidakhadiran ini dapat menjadi penyebab awal adanya penurunan kinerja pegawai. Melihat tingginya kondisi tingkat ketidakhadiran pegawai di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi yang telah diuraikan sebelumnya, mengindikasikan adanya permasalahan yang lebih mendalam terkait kinerja pegawai. Untuk memperkuat dugaan tersebut, peneliti melakukan pra survey dengan menyebar kuesioner sementara secara acak kepada 20 orang pegawai di Kantor Desa Tamanrahayu menggunakan beberapa indikator kinerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra Survey mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda merasa berusaha menghasilkan pekerjaan yang rapi dan teliti tanpa kesalahan?	10	10	50%	50%
2.	Apakah Anda merasa bahwa Anda dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan?	6	14	30%	70%
3.	Apakah anda merasa memiliki tingkat kehadiran yang baik ditempat kerja?	7	13	35%	65%
4.	Apakah anda merasa bahwa anda berperan aktif dan kooperatif dalam bekerja sama dengan rekan-rekan di tempat kerja?	11	9	55%	45%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas mengenai variabel kinerja, ditunjukkan bahwa sebesar 70% permasalahan kinerja disebabkan karena pegawai belum mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengalami kesulitan dalam mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif yang secara langsung mencerminkan rendahnya produktivitas kerja. Kemudian sebesar 65% permasalahan pada kinerja pegawai di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi disebabkan karena tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai. Tingginya angka

ketidakhadiran ini menandakan adanya permasalahan yang terjadi di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi belum optimal. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kinerja pegawainya, karena kinerja pegawai merupakan salah satu hal penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67). Menurut Dewi & Mayasari (2023:204) penurunan hasil kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti lingkungan kerja dan stres kerja. Dari faktor tersebut, faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja berkaitan langsung dengan proses kerja yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu sebuah organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar dapat mendorong para karyawan untuk berkerja dengan produktif.

Lingkungan kerja merupakan semua kondisi dan situasi di sekitar tempat seseorang bekerja, hal ini mencakup faktor fisik, seperti ruang kantor, peralatan, dan kebersihan, serta faktor sosial seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan (Fahmi & Wardani, 2023:99). Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan kondusif dapat menyebabkan karyawan merasa mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, dan sering tidak hadir untuk bekerja, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat tentunya karyawan akan bersemangat dalam bekerja, tidak mudah stres dan mudah konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat terselesaikan. Untuk melihat bagaimana kondisi mengenai lingkungan kerja yang terjadi di Kantor Desa Tamanrahayu peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara menggunakan beberapa indikator dari lingkungan kerja secara acak kepada 20 orang pegawai di Kantor Desa Tamanrahayu. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra survey mengenai Lingkungan Kerja di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda merasa pencahayaan ditempat kerja cukup untuk mendukung aktivitas kerja ?	10	10	50%	50%
2.	Apakah Anda merasa warna dinding dan fasilitas kantor dapat membantu anda mengurangi rasa lelah dan meningkatkan fokus saat menyelesaikan tugas	12	8	60%	40%
3.	Apakah Anda merasa kondisi udara didalam ruang kerja sejuk?	10	10	50%	50%
4.	Apakah Anda merasa kondisi ruang kerja tenang atau tidak bising?	6	14	30%	70%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.3 di atas mengenai lingkungan kerja, ditunjukkan bahwa sebesar 70% adanya permasalahan pada lingkungan kerja di Kantor Desa Tamanrahayu disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif banyak kebisingan di ruang kerja yang diakibatkan karena tata letak ruangan pegawai yang terlalu berdekatan yang mengakibatkan kebisingan sehingga kurangnya konsentrasi para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka terciptanya ketidaknyamanan di lingkungan kerja Kantor Desa Tamanrahayu. Menurut penelitian terdahulu oleh Rusdian & Prasetyo (2023:111) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Warongan et al., (2022:970) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Selain lingkungan kerja, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya yaitu dengan memperhatikan stres kerja. Stres adalah kondisi di mana

seseorang mengalami tekanan akibat pengaruh dari berbagai sumber, baik berasal dari diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Stres yang dialami tiap individu dapat memberikan dampak buruk pada kesehatan baik itu fisik maupun psikologis. Stres kerja merupakan respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau dapat merugikan yang terjadi saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau keinginan pekerja (Khairullah et al., 2023:320). Untuk mengetahui bagaimana kondisi mengenai stres kerja yang terjadi di Kantor Desa Tamanrahayu peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara menggunakan beberapa indikator dari stres kerja secara acak kepada 20 orang pegawai di Kantor Desa Tamanrahayu. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra survey mengenai Stres Kerja di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda merasa beban tugas yang diberikan terlalu berat?	15	5	75%	25%
2.	Apakah Anda merasa bahwa Anda menjalankan lebih dari satu peran di tempat kerja?	11	9	55%	45%
3.	Apakah Anda merasa sering berselisih paham dengan rekan kerja?	10	10	50%	50%
4.	Apakah Anda merasa tidak mendapatkan arahan yang jelas dari atasan sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku?	10	10	50%	50%
5.	Apakah Anda merasa atasan Anda tidak memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan sehari-hari?	11	9	55%	45%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.4 di atas mengenai variabel stres kerja bahwa sebesar 75% permasalahan disebabkan karena tugas yang diberikan terlalu

membebani pegawai karena sering kali diberikan waktu yang sedikit untuk menyelesaikannya, sehingga kerap menyebabkan pegawai sering merasa tertekan sehingga memicu kelelahan fisik maupun mental dan selain itu sebesar 55% permasalahan mengenai stres kerja pegawai di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi disebabkan karena pegawai kerap harus menjalankan lebih dari satu peran hal ini meningkatkan risiko kelelahan dan stres akibat multitugas yang berlebihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai harus menangani beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas mereka karena tidak sesuai dengan perannya masing-masing, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Menurut penelitian terdahulu Cindy et al. (2020:280) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut penelitian Valencia & Rinamurti, (2024:85) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja bukanlah variabel utama dalam menentukan kinerja.

Faktor lain yang menjadi pemicu rendahnya kinerja yaitu komunikasi hal ini juga didukung oleh pernyataan Armadhan et al. (2023:74) yang menyatakan bahwa penyebab kinerja karyawan tidak optimal yaitu komunikasi dan kerja sama tim. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam menjalin hubungan kerjasama antar atasan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu informasi, ide, dan pengertian, yang memiliki makna dari komunikator kepada komunikan dengan harapan agar dapat diinterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2021:145). Proses komunikasi dapat dilakukan melalui cara lisan, tulisan, atau isyarat. Kurangnya komunikasi sering kali mengakibatkan suatu pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk mengetahui bagaimana kondisi komunikasi di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara menggunakan beberapa indikator dari komunikasi secara acak kepada 20 orang pegawai di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra survey Mengenai Komunikasi di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda merasa komunikasi yang terjadi di tempat kerja selalu mempertimbangkan situasi dan kondisi secara bijaksan?	11	9	55%	45%
2.	Apakah anda merasa bahwa komunikasi ditempat kerja dilakukan dengan sopan dan menghormati satu sama lain?	15	5	75%	25%
3.	Apakah Anda merasa memiliki cukup informasi untuk mengerjakan tugas dengan baik?	7	13	35%	65%
4.	Apakah Anda merasa bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi di tempat kerja selalu sopan dan tidak menyinggung perasaan?	14	6	70%	30%
5.	Apakah Anda merasa nyaman untuk menyampaikan pesan atau pendapat karena tanggapan yang Anda terima selalu positif dan membangun?	10	10	50%	50%
6.	Apakah Anda merasa tanggapan atas informasi tugas yang Anda sampaikan diterima dan dipertimbangkan oleh atasan atau rekan kerja?	12	8	60%	40%
7.	Apakah Anda merasa bahwa rekan kerja Anda memberikan informasi secara jelas dan benar mengenai penugasan kerja ?	7	14	30%	70%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.5 di atas mengenai variabel komunikasi bahwa sebesar 70% permasalahan disebabkan karena kerap terjadinya kesalahan pemberian informasi terkait tugas baik itu dari atasan maupun sesama rekan kerja. Selain itu sebesar 65% permasalahan komunikasi di sebabkan karena pegawai tidak memiliki informasi yang cukup mengenai tugas yang harus mereka kerjakan. Hal

ini menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian mengenai tugas yang harus mereka lakukan. Informasi mengenai tugas yang tidak akurat dapat mengarah pada kesalahan dalam pelaksanaan tugas yang dapat mempengaruhi kinerja baik itu kinerja individu maupun kinerja tim. Menurut penelitian terdahulu Suthanaya & Darmita (2021:186) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut penelitian Rajagukguk et al., (2018:80) komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki keunikan dibandingkan penelitian sebelumnya. Berbeda dengan penelitian Mijaya & Susanti (2023:570), Aniversari (2022:21) dan Rajagukguk et al., (2018:80) menemukan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi justru menunjukkan hal sebaliknya, terutama di tengah tingginya pengawasan masyarakat melalui ulasan *Google Maps* yang menjadi tekanan tersendiri bagi pegawai. Selain itu penelitian ini merupakan penelitian pertama yang membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan komunikasi di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Taman Rahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tamanrahayu?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tamanrahayu?

3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Tamanrahayu?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tamanrahayu.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Taman Rahayu.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tamanrahayu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pemahaman teoritis mengenai hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang sama selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan saran kepada instansi terkait Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tamanrahayu.

1.4 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang dan uraian sebelumnya, untuk menjaga fokus pembahasan agar tidak melebar, penulisan ini dibatasi oleh ruang lingkup dan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.

2. Penelitian dilakukan di Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.
3. Penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan laporan dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika pelaporan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan pengertian teori-teori yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan juga sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel lingkungan kerja, pengertian dan konsep stres kerja, pengertian dan konsep komunikasi, pengertian dan konsep kinerja pegawai, pemikiran terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, Teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel lingkungan kerja, deskripsi

data variabel stres kerja, deskripsi data variabel komunikasi, deskripsi data variabel kinerja pegawai, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan pada Kantor Desa Tamanrahayu.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang di harapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.