

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN,
PARIWISATA, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :
VEPRILLIA LESTARI NINGSIH
NPM: 19.1.02.02.0017

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh :

VEPRILLIA LESTARI NINGSIH

NPM: 19.1.02.02.0017

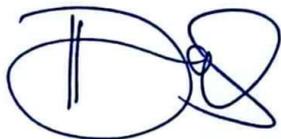
Judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN,
PARIWISATA, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA KEDIRI**

Telah Disetujui untuk ajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 17 Juli 2023

Dosen Pembimbing I



Dhiyan Septa Wihara, M.M
NIDN. 0730098401

Dosen Pembimbing II



Rony Kurniawan, M.M.
NIDN. 0730076804

Skripsi oleh :

VEPRILLIA LESTARI NINGSIH
NPM: 19.1.02.02.0017

Judul:

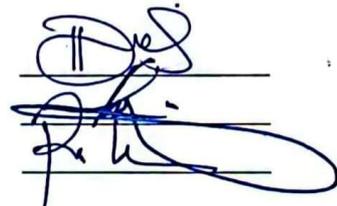
**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN,
PARIWISATA, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 17 Juli 2023

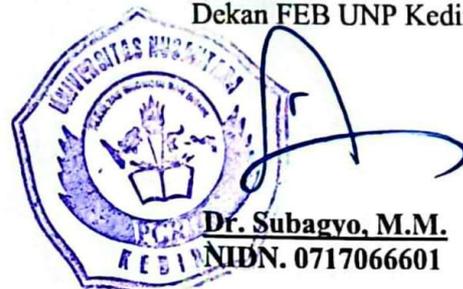
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M
2. Penguji I : Poniran Yudho Leksono, M.M
3. Penguji II : Rony Kurniawan, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB UNP Kediri



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Veprillia Lestari Ningsih
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Sangatta/18 April 2001
NPM : 19.1.02.02.0017
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2023
Yang Menyatakan



Veprillia Lestari Ningsih
NPM. 19.1.02.02.0017

MOTTO

*“Banggalah Pada Setiap Proses Dalam Hidupmu, Karena Sekecil Apapun
Progresmu Itu Tetap Perjuangan Dan Usahamu. Jadi Hargailah, Jangan Anggap
Remeh Dan Jangan Menyerah”*

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Diri saya sendiri, terima kasih sudah semaksimal mungkin, selalu bertahan
hingga detik ini. Dan juga skripsi ini merupakan persembahan kecil saya
kepada (Alm) ibu saya yang belum sempat saya berikan kebahagiaan dan
rasa bangga. Terima kasih atas cintamu.

ABSTRAK

Veprillia Lestari Ningsih: Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja pada Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Pegawai

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri merupakan salah satu perusahaan pemerintah yang dinaungi oleh Walikota yang bergerak pelayanan potensi wisata dan budaya. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Disbudparpora Kota Kediri. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal sebab-akibat. Metode *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan variabel komunikasi (X1) memperoleh nilai sebesar $0,014 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai sebesar $0,002 < 0,05$ dan variabel stress kerja memperoleh nilai sebesar $0,027 < 0,05$. Dengan demikian terbukti bahwa ketiga variabel independen diatas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien Determinansi dengan nilai *adjusted R square* sebesar $(0,814 = 81,4\%)$ artinya dari komunikasi, lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 81,4%.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan mengangkat judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri”**.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd, selaku Rektor UN PGRI Kediri yang sudah memberikan dukungan dan dorongan kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada mahasiswa.
3. Ibu Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tak henti-hentinya memberikan semangat kepada mahasiswa untuk tidak pernah lelah dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Bapak Dhiyan Septa Wihara, M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi manajemen ini hingga selesai.

5. Bapak Rony Kurniawan, M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi manajemen ini hingga selesai.
6. Keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan semangat serta dorongan doa tiada hentinya untuk penyelesaian skripsi.
7. Teman-teman penulis yang sudah membantu dan memberikan semangat untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu dalam proses pembuatan penelitian sehingga dapat selesai secara tepat waktu.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak untuk menyempurnakan penulisan ini. Sekian dan terima kasih.

Kediri, 17 Juli 2023



Vepri Lia Nestari Ningsih
NPM. 19.1.02.02.0017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	12
A. Kajian Teori	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Kinerja Pegawai	15
3. Komunikasi	18
4. Lingkungan Kerja	26
5. Stress Kerja	30
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Berpikir	40
D. Kerangka Konseptual.....	42
E. Hipotesis	44
BAB III : METODE PENELITIAN.....	45
A. Variabel Penelitian.....	45
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	45
2. Definisi Operasional Variabel.....	46
B. Pendekatan Penelitian.....	52
1. Pendekatan Penelitian	52
2. Teknik Penelitian	52
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
D. Populasi dan Sampel.....	53
E. Instrumen Penelitian	54
1. Pengembangan Instrumen.....	54

2. Skala Pengukuran Variabel.....	55
3. Uji Instrumen Penelitian	57
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	59
G. Teknik Analisis Data	61
1. Analisis Deskriptif	61
2. Uji Asumsi Klasik.....	61
3. Analisis Regresi Berganda	65
4. Uji Hipotesis	66
BAB IV : PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum Penelitian.....	69
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	69
2. Karakteristik Responden	89
B. Deskripsi Data Variabel.....	93
1. Deskripsi Variabel Terikat (Kinerja Pegawai).....	93
2. Deskripsi Variabel Bebas	95
C. Analisis Data.....	104
1. Uji Asumsi Klasik.....	104
2. Analisis Regresi Linier Berganda	111
3. Uji Koefisien Determinasi (<i>adjusted R²</i>)	112
D. Pembahasan	116
1. Pengaruh Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	116
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	117
3. Pengaruh Stress Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	118
4. Pengaruh Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stress Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	119
BAB V : PENUTUP	121
A. Kesimpulan	121
B. Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN-LAMPIRAN	125

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
2.1 Penelitian Terdahulu	37
3.1 Kisi-Kisi Instrumen	55
3.2 Skala Likert	56
3.3 Hasil Uji Validitas	57
3.4 Hasil Uji Realibitas	59
3.5 Uji Durbin Watson	65
4.1 Jabatan	89
4.2 Jenis Kelamin	90
4.3 Tingkat Usia	90
4.4 Lama Bekerja	91
4.5 Tingkat Pendidikan	92
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	93
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi	96
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	99
4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja	102
4.10 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	106
4.11 Hasil Uji Multikolenieritas	107
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	109
4.13 Hasil Uji Autokorelasi	110
4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	111
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	113
4.16 Hasil Uji T	114
4.17 Hasil Uji F	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1 Kerangka Konseptual	43
4.1 Struktur Organisasi	71
4.2 Hasil Uji Normal P Plot	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1 Kuesioner Penelitian	126
2 Tabulasi data Kuesioner	131
3 Analisis Deskriptif	135
4 Uji Validitas	137
5 Uji Realibilitas	142
6 Uji Asumsi	142
7 Koefisien Determinasi	144
8 Uji F	144
9 Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T	145
10 Surat Pengantar Ijin Penelitian	146
11 Surat Balasan	147
12 Berita Acara Bimbingan	148

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Melihat, menyaksikan dan mengamati perkembangan era globalisasi saat ini dimana ditandai dengan adanya perubahan yang sangat cepat, dalam suatu perusahaan dituntut untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam berbagai aspek yang ada. Apalagi dengan terbatasnya sumber manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan pun tercapai. Sumber daya manusia ialah bagian yang sangat penting dalam pengajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu, diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki semangat dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

Membahas sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul bisa menjadi bumerang bagi organisasi atau perusahaan jika tidak didukung perencanaan dan mengendalikan sumber daya manusianya. Sebuah cara agar tujuan perusahaan dapat dikelola dengan cara yang efektif dengan para pemimpin harus menghayati dinamika, peluang maupun tantangan didalam lingkungan perusahaan, serta memperhatikan masalah kemasyarakatan yang lebih luas dan sumber-sumber yang ada dan memanfaatkan peluang yang timbul dengan sebaik mungkin.

Dengan kata lain, keefektifan perusahaan tergantung pada kesanggupan dan kesiapan terhadap lingkungan dengan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tersebut, sebagian besar perusahaan mempertimbangkan untuk meningkatkan kinerja.

Dalam meningkatkan kinerja, maka perlunya pencapaian tujuan perusahaan dengan mempersiapkan seperti halnya faktor-faktor fenomena perusahaan seperti komunikasi. Komunikasi yang baik merupakan suatu hal yang penting dan harus ada didalam suatu perusahaan, baik antar pegawai maupun antar atasan dan bawahannya, karena dengan terjalinnya suatu komunikasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi dalam suatu perusahaan akan berhasil apabila terdapat atasan dan bawahan saling mendorong dengan baik, sehingga apa yang ingin dicapai perusahaan dapat terlaksana dengan efektif dan lancar.

Menurut pendapat Hendriani & Hariyandi, (2014) menyatakan bahwa urutan terpenting suatu organisasi terletak pada SDMnya, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya saja. Jadi, berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fahmi (2016:163) komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak secara langsung atau melalui media. Ardana dkk. (2012:138) menyatakan bahwa dengan komunikasi seseorang bisa menyampaikan keinginannya dan dilontarkan kepada orang lain, baik secara ucapan maupun gerakan tubuh dan sebagainya. Dan menurut Sihombing et al., (2018:12) komunikasi adalah hal penting dalam suatu organisasi yang merupakan suatu kegiatan penyampaian pesan secara *intern* di dalam organisasi.

Komunikasi akan berjalan lancar dan baik apabila alur informasi dalam organisasi atau perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, akan menimbulkan kesalahpahaman dalam penyampaian informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu, bentuk komunikasi sangat penting dalam organisasi atau perusahaan karena komunikasi akan mengarahkan pada visi misi yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat dari beberapa penelitian diatas sehingga bisa diartikan komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau keinginan seseorang kepada orang lain baik secara ucapan maupun gerakan tubuh dan sebagainya. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mariani and Mang. (2017) yang menyatakan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang dimana didalamnya terdapat sejumlah kelompok dengan fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai karena dalam melakukan pekerjaan, pegawai melakukannya tidak seorang diri, melainkan terlibat dengan beberapa pegawai-pegawai lainnya. Selain itu, setiap pegawai juga mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Apabila kondisi kerja buruk akan menyebabkan pegawai mudah stress, sulit berkonsentrasi, dan juga menurunnya produktivitas kinerja. Sehingga diharapkan perusahaan perlu menciptakan fasilitas, baik seperti kondisi ruangan yang bersih, perlengkapan kerja yang memadai, jauhnya dari kebisingan transportasi, dan lain sebagainya. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito, (2015:109) bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan seperti kebersihan, musik, dan lain-lain. Sedangkan menurut Afandi, (2018:65) adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yantu dkk, (2022) menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PG Tolangohula Gorontalo.

Selain komunikasi dan lingkungan kerja, stress kerja juga termasuk hal terpenting dalam menjalankan kinerja pegawai. Dimana stress merupakan

suatu kondisi keadaan seseorang mengalami tekanan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Persaingan yang ketat, seringnya mendapatkan tekanan dan tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan menjadikan sebuah ancaman bagi hidup pegawai dan akan memicu stress kerja. Apalagi pegawai harus mengerahkan segala kopotensinya untuk berprestasi dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Stress biasanya disebabkan oleh beberapa faktor atau yang dikenal *stressor*.

Dalam penelitian, Wijayanti & Fauzi, (2020) menyebutkan faktor-faktor penyebab stress yaitu perbedaan karakteristik setiap individu, kemampuan individu dalam menghadapi masalah, kemampuan mengatasi stress, ambiguitas peran, konflik peran, peran yang berlebihan, diskriminasi di tempat kerja, kurangnya kerjasama antar rekan kerja, ketidakpuasan kerja, keadilan organisasi, kualitas tidur yang kurang, kurangnya motivasi atau dukungan eksternal, trauma masa lalu dan kekuatan psikologis yang rendah. Oleh karena itu, jika pegawai tidak bisa mengatur stress yang dirasakan dengan baik maka akan menimbulkan kekhawatiran dimasa depan yang akan berdampak pada kinerja pegawainya. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilham & Prasetyo, (2022:96-104) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Telkomsel area 3.

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang disuatu pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan dan menyesuaikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara baik. Kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dengan pencapaian apa yang dikerjakan dan mengenai apa yang bisa dihasilkan pekerjaanya. Masalah sumber daya manusia ini menjadi hal utama dalam perusahaan, karena perencanaan awal atau proses pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia itu sendiri, persetujuan perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas kinerja yang baik, maka pencapaian tujuan perusahaan akan lebih efektif.

Menurut Sutrisno, (2019:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan, (2018) “Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sementara Mangkunegara, (2017:9) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan

tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan demi keberlangsungan suatu organisasi tersebut.

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri merupakan salah satu perusahaan pemerintah yang dinaungi oleh Walikota yang bergerak pelayanan potensi wisata dan budaya Kota Kediri. Salah satu cara yang dilakukan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri adalah dengan terus meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan menyakini dengan adanya komunikasi, lingkungan kerja yang kurang memadai akan mempengaruhi tingkat stress kerja menjadi rendah sehingga kinerja pegawai tidak optimal.

Dalam menjalankan tugas-tugas pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri tentu mengalami berbagai kendala yang harus dihadapi seperti beberapa uraian diatas, maka peneliti menentukan objek penelitian di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri. Kondisi tersebut dibuktikan masih adanya komunikasi yang kurang sehingga terkadang mengalami kesalahpahaman dalam penyampaian informasi, penataan ruang kerja dan fasilitas-fasilitas yang kurang sehingga para tenaga kerja merasa kurang nyaman saat bekerja, dan tuntutan pekerjaan yang diberikan terkadang melebihi kemampuan pegawai sehingga menyebabkan stress kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk membahas dan menuangkannya dalam sebuah skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokoknya dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Berdasarkan observasi penelitian yakni kinerja masih belum maksimal, sehingga perlu diperhatikan lagi produktivitas kinerjanya.
2. Adanya komunikasi yang kurang baik antara sesama pegawai ataupun dengan atasan yang dialami pegawai diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja yang sempit dan fasilitas yang belum memadainya memicu pegawai merasa tidak nyaman sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, pemberian beban kerja yang banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan kerja pegawai dapat memicu stres sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak melebar dan agar terarah, maka penulis melakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Terbatas pada pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja, konflik kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Kediri.
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Kediri.
3. Apakah lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Kediri.

4. Apakah stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Kediri.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan stress kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi pihak lain, baik manfaat praktis maupun manfaat teoritis. Manfaat-manfaat yang dapat diambil yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengembangan ilmu manajemen, yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Selain itu sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada manajemen Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri mengenai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dimasa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Eka Saputra (2018). Analisis Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Strs Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Semi Mandiri Nganjuk.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing, 3*.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7*(3).
- Ardana, K., Mujiati, W. N., & Sriathi, A. A. A. (2012). Buku ajar perilaku keorganisasian. *Denpasar: Graha Ilmu*.
- Arikunto. (2012). Prosedur Penelitian suatu Pendekatan dan Praktik. *Dokumentasi. Jakarta: Graha Pustaka*.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.
- Dr. H. Sutardji, S.P., Drs., S.Fi., M. S. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. deepublish.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu Komunikasi Teorik Dan Praktek*. Remaja Rosdakarya,.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. *Bogor: In Media, 54*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. *Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hendriani, Susi & Hariyandi, F. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. 4, 124–156*.
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT Telkom Surakarta. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96–104. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/689>
- Irham Fahmi, S. M. (2018). *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
<https://books.google.co.id/books?id=WpohOAAACAAJ>
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*.
https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia*.
- Rohman, A. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Malang: Empatdua 2018.
- Rusiadi, N. S., & Hidayat, R. (2016). Metode Penelitian Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep Kasus dari Aplikasi SPSS. *Eviews Amos Lisensi. Medan: USU*.
- Saiputri, & SAPUTRA, A. E. (2018). *Analisis Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Putra Semi Mandiri Nganjuk*. 01(06), 1–10.
- Sariyathi, L. M. I. M. and N. K. (2017). 244999-Pengaruh-Motivasi-Komunikasi-Dan-Disipli-64487Baf. 6(7), 3540–3569.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9, p. 64).
- Sihombing, F. P., Lie, D., Butarbutar, M., & Thressa, S. I. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Kopi Massa Koktong Lim Ming Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(2), 11–20.
<https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i2.69>
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Wijayanti, R. Y., & Fauzi, H. B. (2020). Factors affecting the work stress of police officers: A systematic review. *Psycho Idea*, 18(2), 112–123.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 80–88.
<https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14245>