

**PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) UIP SUMBAGSEL**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**DINA PUSPITASARI**

**NPM. 2201110004**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**


**2026**

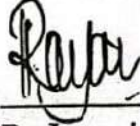
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dina Puspitasari  
Nomor Pokok/NIRM : 2201110004  
Jurusan\Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI  
INTERNAL, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PLN (PERSERO) UIP SUMBAGSEL

Pembimbing Skripsi

Tanggal 31/03/2026 Pembimbing I :   
Hj. Agustina Marzuki, SE.M.Si  
NIDN. 0008086502

Tanggal 31/03/26 Pembimbing II :   
Dr. Irayani, SE., MM  
NIDN. 0207077901

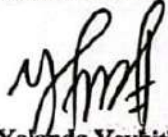
Mengetahui,

Dekan  
Tanggal: 31/03/26



Dr. Hj. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal: 31/03/26

  
Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si  
NIDN. 0226028303

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

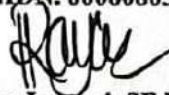
Nama : Dina Puspitasari  
Nomor Pokok/NIRM : 2201110004  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI  
INTERNAL, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PLN (PERSERO) UTP SUMBAGSEL

Penguji Skripsi  
Tanggal: 31/03/2026 Ketua Penguji



Hi. Agustina Marzuki, SE.M.Si  
NIDN. 0008086502

Tanggal: 30/03/26 Penguji I



Dr. Irawani, SE.MM.  
NIDN. 020707901

Tanggal: 30/03/2026 Penguji II



Dr. Sari Sakarina, SE.MM.  
NIDN. 0214038501

Mengetahui,

Dekan  
Tanggal: 31/03/26



Dr. Hj. Msv. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal: 31/03/26



Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si  
NIDN. 0226028303

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTO**

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya" (Q.S Al-Baqarah:286)

“Jika kamu tidak bisa melakukannya sekarang ada baiknya istirahat dan coba lagi. Menangis hari ini bukan berarti besok atau lusa kamu akan menangis juga, kamu begitu berharga jadi jangan terlalu sakit" (Byun Baekhyun - EXO)

"Perang telah usai, aku bisa pulang  
Kubaringkan panah dan berteriak MENANG!!! (Nadin Amizah)

### **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, nikmat, kesehatan, kekuatan, serta pertolongan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik hingga akhir.

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda cinta, hormat, dan terima kasih yang tiada terhingga kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Yatin dan Ibu Sukamila yang senantiasa memberikan doa, dukungan, nasihat, pengorbanan, serta kasih sayang yang tulus tanpa batas.

Dan yang terakhir, untuk diri saya sendiri, Dina Puspitasari, yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan, tekanan, serta proses panjang selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena telah tetap kuat, sabar, dan terus percaya bahwa setiap usaha tidak akan pernah mengkhianati hasil.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dina Puspitasari  
Nomor Pokok/NIRM : 2201110004  
Jurusan\Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI  
INTERNAL, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PLN (PERSERO) UIP SUMBAGSEL

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini telah benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Februari 2026



Dina Puspitasari

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat Rahmat dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL”**. Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari dalam menyelesaikan Skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi bantuan, dukungan dan dorongan kepada peneliti dalam proses penelitian dan penyusunan. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE.,M.Si, Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE.M.Si dan Ibu Ellen Sumiarni, SE.MM, Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuannya sampai masa akhir perkuliahan.
7. Pimpinan serta seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL yang telah membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan peneliti.
8. Kepada kedua orang tuaku bapak ibu tercinta. Terima kasih atas Do'a, dan dukungan dalam membimbing peneliti selama ini terus berjuang dalam

meraih mimpi dan cita-cita dan tidak mudah menyerah dan termotivasi dalam menyelesaikan apapun.

9. Sahabat-sahabatku rekan angkatan 2022 Jurusan Manajemen yang sama-sama berjuang selama menjalani pendidikan di Program S1 Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti Palembang. Terima Kasih atas kebaikan dan kerjasamanya.

Palembang, Februari 2026

Dina Puspitasari

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
HALAMAN RIWAYAT HIDUP.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1. Kajian Teoritis .....	8
2.1.1. Stres Kerja .....	8
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	8
2.1.1.2. Jenis-Jenis Stres Kerja.....	9
2.1.1.3. Faktor-Faktor Stres Kerja.....	9
2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	10
2.1.2 Komunikasi Internal.....	12
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Internal .....	12
2.1.2.2 Jenis-Jenis Komunikasi Internal.....	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor Komunikasi Internal .....	13

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Komunikasi Internal .....	14
2.1.3 Motivasi Kerja .....	15
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	16
2.1.3.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja .....	17
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....	18
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	19
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	20
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	21
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran .....	26
2.4 Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.1.1 Tempat Penelitian.....	28
3.1.2 Waktu Penelitian .....	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengambilan data .....	29
3.2.1 Sumber Data.....	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	30
3.3.1 Populasi.....	30
3.3.2 Sampel .....	31
3.3.3 Sampling.....	32
3.4 Rancangan Penelitian.....	32
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	33
3.5.1. Variabel .....	33
3.5.1.1 Variabel Bebas.....	33
3.5.1.2 Variabel Terikat.....	33
3.5.2 Definisi Operasional.....	34
3.6 Instrumen Penelitian .....	37

3.7 Uji Penelitian.....	38
3.7.1.1 Uji Validitas.....	38
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.8 Teknik Analisis .....	39
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	39
3.8.1.1 Uji Normalitas .....	40
3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.8.1.3 Uji Multikolinearitas .....	40
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.8.3. Analisis Koefisien Korelasi (r).....	42
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	43
3.8.5. Uji Hipotesis .....	44
3.8.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	44
3.8.5.2. Uji Parsial (Uji t) .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	47
4.1.1 Sejarah PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL .....	47
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	50
4.1.3 Struktur organisasi perusahaan .....	51
4.1.4. Tugas Dan Fungsi Masing- Masing Struktur Organisasi. ....	52
4.1.5 Karakteristik Responden.....	61
4.2 Hasil Uji Instrument Penelitian .....	63
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	63
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	70
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	70
4.2.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	71
4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas .....	73
4.2.4 Hasil regresi linier berganda.....	73
4.2.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	75
4.2.6 Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	78

4.2.7. Uji Hipotesis .....	78
4.2.7.1 Hasil Uji Simultan (F).....	78
4.2.7.2 Hasil uji parsial (t) .....	79
4.3 Pembahasan.....	81
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>87</b>
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran .....	88
5.2.1 Saran Praktis .....	88
5.2.2 Saran Akademis .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian lain yang relevan .....	22
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.3 Skala Likert.....	37
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) .....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal ( $X_2$ ).....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ).....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Internal ( $X_2$ ) .....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	73
Tabel 4.14 Hasil Analisis Linier Berganda .....	74
Tabel 4.15 Interval Koefisien (r) .....	76
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	76
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi .....	78
Tabel 4.18 Hasil Uji Secara Simultan .....	79
Tabel 4.19 Hasil Uji Secara Parsial .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL .....	52
Gambar 4.2 Uji Heterokedasitas .....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Analisis SPSS Versi 27

## **ABSTRAK**

**DINA PUSPITASARI. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE.M.Si dan Ibu Ellen Sumiarni, SE.MM)**

Penelitian ini membahas pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan membuktikan pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik dari simultan maupun parsial. Populasi penelitian adalah 210 karyawan, 68 di antaranya dipilih menggunakan metode Slovin dan pengambilan sampel random sampling. Pengujian data dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, dan SPSS 27, dengan analisis regresi berganda sebagai teknik analisis utama.

Berdasarkan hasil uji F SPSS 27, tingkat signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  dan persamaan regresi adalah  $Y = 19,698 - 0,115 X_1 + 0,163 X_2 + 0,440 X_3$ . Hasil uji t menunjukkan jika Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (tingkat signifikansi  $0,502 > 0,05$ ). Komunikasi Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (tingkat signifikansi  $0,243 > 0,05$ ), Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,262, yang berarti variabel independen menjelaskan 26,2% dari variabel dependen. Sisanya 73,8% berkaitan dengan faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***DINA PUSPITASARI. The Influence of Work Stress, Internal Communication, and Work Motivation on Employee Performance at PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL (Under the supervision of Mrs. Hj. Agustina Marzuki, SE.M.Si and Mrs. Ellen Sumiarni, SE.MM)***

*This study discusses the effect of work stress, internal communication, and work motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL. This study uses a quantitative method that aims to test, analyze, and prove the effect of work stress, internal communication, and work motivation on employee performance, both simultaneously and partially. The research population consisted of 210 employees, 68 of whom were selected using the Slovin method and random sampling. Data testing was carried out using validity and reliability tests, normality tests, multiple regression analysis, correlation coefficients, and SPSS 27, with multiple regression analysis as the main analysis technique.*

*Based on the results of the SPSS 27 F test, the significance level was  $0.000 < 0.05$  and the regression equation was  $Y = 19.698 - 0.115 X_1 + 0.163 X_2 + 0.440 X_3$ . The t-test results show that work stress does not affect employee performance (significance level  $0.502 > 0.05$ ). Internal communication does not affect employee performance (significance level  $0.243 > 0.05$ ), work motivation has an effect on employee performance (significance level  $0.001 < 0.05$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.262, which means that the independent variables explain 26.2% of the dependent variable. The remaining 73.8% is related to factors not included in the model.*

***Keywords: Work Stress, Internal Communication, Work Motivation, Employee Performance***

## **RIWAYAT HIDUP**

**DINA PUSPITASARI**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 26 Oktober 2003, Anak tunggal dari pasangan Ayah Yatin dan Ibu Sukamila.

Menempuh pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2009 – 2015 di SD Negeri 193 Palembang. Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2015 – 2018 di SMP Bina Cipta Palembang. Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 – 2021 di SMK Bina Cipta Palembang. Dan pada tahun 2022 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam organisasi sebagai penggerak utama yang menjamin kelancaran setiap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. SDM merupakan seni dan ilmu dalam mengelola, mengembangkan, serta memelihara tenaga kerja secara manusiawi, sehingga potensi yang dimiliki karyawan dapat berfungsi maksimal. Manajemen SDM sebagai bagian integral dalam rangkaian aktivitas organisasi dan bertujuan untuk mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas yang mampu memberikan kontribusi optimal terhadap kemajuan perusahaan.

Manajemen Sumber daya manusia (SDM) mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan sosial dengan mengelola hubungan dan tanggung jawab karyawan serta memastikan pekerjaan yang efektif dan produktif. Melalui manajemen SDM yang tepat, manajemen dapat mempromosikan dan mengembangkan karyawan, memaksimalkan potensi mereka, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. SDM mencakup serangkaian fungsi penting dan saling terkait yang mendukung operasi bisnis, termasuk perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, perekrutan, program orientasi karyawan baru, perencanaan promosi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan manajemen, dan sistem kompensasi. Semua kegiatan ini bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen SDM adalah praktik strategis yang mencakup banyak aktivitas kunci, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan karyawan, dan evaluasi kinerja. Manajemen SDM yang unggul sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi yang dapat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di tempat kerja yang berubah dengan cepat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk manajemen SDM yang efektif dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang sangat kompetitif.

Kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur hasil yang dicapai karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja ini mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan, menunjukkan tidak hanya efisiensi dan produktivitas tetapi juga kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di tempat kerja. Peningkatan kinerja secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, penurunan kinerja karyawan mempersulit pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam manajemen SDM dan indikator kunci keberhasilan bisnis.

Salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan adalah Stres Kerja. Stres Kerja adalah tekanan psikologis yang dirasakan karyawan ketika mereka menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan sumber daya mereka. Stres yang berlebihan, deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, dan konflik dalam hubungan interpersonal di tempat kerja adalah penyebab stres yang paling umum. Jika stres kerja tidak terkendali, karyawan dapat menderita dampak negatif pada mental dan fisik. Gejalanya meliputi kecemasan, frustrasi, gangguan tidur, sakit kepala, dan

masalah kesehatan seperti tekanan darah tinggi. Dampak ini tidak hanya memengaruhi karyawan secara individu tetapi juga seluruh organisasi, yang mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran, peningkatan pergantian karyawan, dan penurunan produktivitas serta kualitas kerja.

Komunikasi Internal merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain Stres Kerja. Komunikasi internal adalah pertukaran informasi, instruksi, dan ide antar karyawan dalam suatu organisasi, seperti manajemen dan karyawan. Proses komunikasi ini dapat bersifat horizontal, vertikal, atau miring dan bertujuan untuk mengkoordinasikan kinerja kerja. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami peran mereka, atasan, dan perubahan di lingkungan kerja, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, salah tafsir, dan konflik, yang dapat menurunkan motivasi dan moral karyawan. Oleh karena itu, komunikasi internal yang baik sangat penting untuk kinerja keseluruhan suatu organisasi.

Motivasi sangat penting tidak hanya untuk komunikasi internal tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong internal yang memotivasi karyawan untuk secara aktif berupaya mencapai hasil optimal, memicu energi dan motivasi mereka. Motivasi ini berasal dari faktor internal dan eksternal, seperti kepuasan kerja, pengalaman, dan peluang karier. Karyawan yang sangat termotivasi seringkali terlibat dengan penuh semangat dan dedikasi serta memberikan hasil yang luar biasa. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan motivasi, fokus, dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan harus

mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui upah yang adil, lingkungan kerja yang menarik, dan kompensasi yang adil.

Penelitian ini berfokus pada perusahaan listrik milik negara PT. PLN (Persero), khususnya Unit Induk Pembangunan Sumatra Bagian Selatan (UIP Sumbagsel). Sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), UIP Sumbagsel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemerintah dan penduduk. Sebagai bagian dari sistem PT. PLN yang mengelola jaringan listrik Sumatera Selatan, UIP Sumbagsel memainkan peran penting dalam memastikan pasokan energi yang andal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti di PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL. Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja merupakan faktor utama yang menghambat kinerja karyawan dan berdampak signifikan terhadap kinerja. Dalam survei yang dilakukan oleh peneliti terdapat fenomena yang teridentifikasi pada Stres Kerja yang memaparkan jika adanya peningkatan beban kerja, ketidakpastian situasional, dan stres terkait pekerjaan mengurangi konsentrasi, kehadiran, dan kualitas kerja.

Komunikasi internal yang terjadi bahwa terdapat sebuah fenomena yang menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Hambatan muncul dalam bentuk kesulitan penyampaian pesan yang menyebabkan komunikasi menjadi tidak efektif serta memicu miskomunikasi atau kesalahpahaman dalam pertukaran informasi antara staf dan pimpinan. Hambatan ini sering terjadi akibat kurangnya umpan balik, penggunaan saluran komunikasi yang tidak tepat, serta perbedaan interpretasi atas pesan yang disampaikan. Kondisi tersebut menyebabkan instruksi yang diberikan tidak tersampaikan dengan jelas, sehingga menimbulkan kebingungan

di kalangan karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal. Situasi ini berdampak pada motivasi kerja karyawan, di mana fenomena yang terjadi meliputi menurunnya rasa percaya diri dan berkurangnya semangat kerja. Karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melaksanakan pekerjaan akibat adanya hubungan antar sesama karyawan yang cenderung bersifat individualistis. Kondisi ini menyebabkan timbulnya rasa keterasingan dan mengurangi rasa kebersamaan, sehingga motivasi kerja menurun dan berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL ?
3. Apakah Komunikasi Internal berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL ?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.
2. Pengaruh Stres Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.
3. Pengaruh Komunikasi Internal secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.
4. Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan informasi yang dibutuhkan perusahaan agar dapat memahami pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Almamater

Penelitian ini bertujuan untuk mengintegrasikan literatur yang ada dan memberikan wawasan tentang pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator).  
In Riau: Zanafafa Publishing (Vol. 3).
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, dan Indikator*.  
Zanafafa Publishing.
- Balqis, M. (2023). *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Medan*. Universitas Medan Area.
- Donsu, J. D. T. (2017). *Psikologi Keperawatan; Aspek-aspek Psikologi*. Pustaka Baru Press.
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Remaja Rosdakarya.
- Gadzali, S. S., Lestari, N., & Kurniawan, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara VIII. *WBAJ*.
- Ghozali, & Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. In *Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar* (Nomor September). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BUMI AKSARA.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.

- Irawati. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota. In *YUME: Journal of Management* (Vol. 4, Nomor 3).
- Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional PT. Parkland World Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan: Studi kasus di PT. Parkland World Indonesia. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. In *Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, A. P (2020). *Manajemen SDM untuk Bisnis*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, A. (2018). Dampak gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Lawankidle Kota Palembang. *Jurnal Persaingan Usaha*, 7(1).
- Nainggolan, H., Agustina, N., Handayani, L., & Syam, S. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Pt. Elnusa Petrofin Cabang Balikpapan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 37–49.
- Putri, D. M., & Sahri, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laju Perdana Indah. *Jurnal Kompetitif*, 10(2).
- Rizki, E. P., Nurfadillah, M., & Fauziah, F. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal

- dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *The Journal of Business and Management Research*, 8(2).
- Robbins, S. P. (2005). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Sedarmayanti. (2017). Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). Motivasi kerja dan generasi z (Teori dan penerapan). *Bukit Tinggi: Zaida Digital Publising*.
- Siregar, R. T., Enas, U., & Putri, D. E. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. In *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung* (Vol. 225, Nomor 87).
- Sugiyono, P. D. (2019). Metodologi penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D. In *Bandung: Cv. Alfabeta* (Vol. 69).
- Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adicipta Boga Intiprima. *Jurnal*.
- Tombakan, J. R., Tewal, B., Lumintang, G. G., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5525–5533.
- Valencia, A. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Auto2000. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 5(1), 74–86.

Wiratna, S. V. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif. *PUSTAKABARUPRESS, Yogyakarta*.

Yahya, S., & Darman, D. (2025). Komunikasi organisasi. In *Jurnal Bisnis Mahasiswa* (Vol. 5, Nomor 6). Widina Bhakti Persada.