

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang**

PT. Miduk Arta Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam Bidang Transportasi BBM dan Angkutan Umum yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja Km.6,4 No.40 Medan juga mengharapkan tenaga kerja yang mereka miliki dapat bersaing dengan kemampuan dan pengetahuan dengan organisasi atau lembaga yang bergerak di bidang yang sama. Namun, karena sistem kinerja karyawan PT. Miduk Arta Medan belum stabil dan belum mencapai 100% targetnya, maka PT. Miduk Arta Medan perlu memperhatikan bagaimana membangkitkan semangat kerja karyawannya dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

Salah satu faktor atau dampak yang mempengaruhi kinerja pada PT. Miduk Arta Medan adalah disiplin kerja, komunikasi kerja dan stres kerja. Maka dari itu, untuk dapat menjaga kinerja karyawan agar tetap berjalan dengan baik, PT. Miduk Arta Medan perlu melakukan beberapa tindakan untuk meningkatkan kualitas kerja dalam segi manapun karena hal itu sangat mempengaruhi sistem kerja seorang karyawan.

Disiplin kerap diartikan sebagai upaya pencegahan terjadinya pelanggaran-pelanggaran pada ketentuan yang sudah disetujui bersama didalam penyelenggaraan tugas dan kegiatan supaya penegakan hukuman kepada seseorang atau kelompok dapat terhindar, misalnya penggunaan peralatan dan alat-alat kantor untuk keperluan pribadi. Sehingga kedisiplin kerja yang kurang optimal tentu akan mempengaruhi kesempurnaan kinerja seorang karyawan, karena tanpa adanya kedisiplinan kerja yang baik maka pencapaian target akan sulit disesuaikan perusahaan.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Miduk Arta Medan adalah komunikasi. Sedangkan, definisi dari komunikasi kerja itu sendiri adalah proses penyampaian gagasan dan informasi berupa perintah dan penunjuk dalam bekerja dari seorang pemimpin kepada pegawai untuk mengerjakan tugas atau kewajiban dengan sebaik-baiknya. Salah satu faktornya adalah kurangnya kemampuan seseorang dalam berkomunikasi langsung maupun tidak langsung, hal itu juga jelas dapat menghambat kedisiplinan seorang karyawan, bukan hanya komunikasi.

Faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja PT. Miduk Arta Medan adalah stres kerja. Pada PT. Miduk Arta Medan, stres juga dapat timbul sebagaimana definisi dari stres kerja itu sendiri. Dimana kondisi ketegangan emosional seseorang dalam menyikapi suatu tuntutan yang sangat besar mampu memodifikasi pikiran dan kondisi jasmaninya sehingga mengalami

kesulitan dalam mengerjakan tugas, kesulitan bertindak, positif dalam bertindak di lingkungan kerja serta beberapa tindakan diluar kesadaran. Untuk itu, penting bagi PT. Miduk Arta Medan dalam membangkitkan semangat kerja karyawannya.

Berdasarkan penjelasan singkat latar belakang tersebut, maka peneliti semakin terdorong dalam melakukan penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miduk Arta Medan”**.

## **2. Identifikasi Masalah**

1. Penyalahgunaan perlengkapan kantor dan alat-alat atau peralatan kantor untuk keperluan pribadi.
2. Kurangnya kemampuan berkomunikasi karyawan, baik langsung maupun tidak langsung.
3. Semangat kerja yang belum optimal dikarenakan beberapa aspek.
4. Kinerja yang dilakukan belum maksimal karena perusahaan masih kesulitan dalam pencapaian target.

## **3. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana implikasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Miduk Arta Medan?
2. Bagaimana implikasi komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Miduk Arta Medan?
3. Bagaimana implikasi stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta Medan?
4. Bagaimana implikasi disiplin kerja, komunikasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta Medan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Teori tentang Disiplin Kerja**

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2016: 193), “Suatu pengetahuan/pemahaman dan ketersediaan seseorang dalam mematuhi seluruh prosedur dan tata tertib yang ada, serta ketentuan-ketentuan sosial yang berlaku”.

Disiplin menurut Veithzal Riva’I (2018: 183), “Sarana yang didukung pemimpin dalam berkomunikasi dengan pekerjanya agar bersedia mengubah perilaku, serta sebagai usaha untuk mengembangkan rasa ketersediaan dan kesetiaan”.

Disiplin menurut Sutrisno, Edi (2019: 133), “Suatu karakter seseorang selaras aturan, prosedur kerja yang ada, serta perilaku dan aktivitas yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Berlandaskan pengertian dan teori yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulannya bahwa disiplin kerja menggamabarkan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang apabila dilanggar akan diberikan sanksi atas pelanggarannya. Sehingga karyawan dapat dinyatakan mempunyai disiplin yang baik adalah jika taat aturan, bertanggung jawab dan konsisten.

### **1.1 Indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan**

1. Kemampuan dan tujuan
2. Teladan Pimpinan
3. Keadilan
4. Ketegasan

## **2. Teori tentang Komunikasi Kerja**

Komunikasi kerja menurut E. Sikula (2013: 145), “Proses pemindahan suatu informasi, ide, pemahaman dan anggapan seseorang, dalam suatu tempat, sesuatu kepada sesuatu, ataupun individu lainnya”.

Komunikasi menurut Dressler dan Philip (2017: 327), “Definisi dari penyampaian suatu pemberitahuan dari satu individu ke individu lainnya untuk menciptakan pemahaman dan perasaan yang sama”.

Komunikasi menurut Usman (2019: 157), “Proses pengutaraan atau penyampaian pemeroleh pesan dari satu individu kepada individu lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara verbal maupun non-verbal”.

Maka dari itu, komunikasi yang baik menjadi keharusan dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, dimana terjalin pengapresiasian atau interpretasi didalam suatu komunikasi sehingga dapat dilaksanakan antar individu yang satu dengan yang lain.

### **2.1 Indikator Komunikasi Kerja menurut Bovee dan Thill**

1. Etika berkomunikasi
2. Kesulitan komunikasi antarbudaya
3. Menggunakan teknologi

### **3. Teori tentang Stres Kerja**

Stres kerja menurut Mangkunegara (2013: 157), “Suatu perasaan dimana keadaan batin tertekan tengah dialami seseorang ketika menghadapi situasi pekerjaan tertangkap beban yang dirasa terlalu berat, waktu kerja mendesak, perselisihan dan ketidaksamaan nilai dan pola pikir antar karyawan didalam bekerja”.

Stres menurut Handoko (2014: 145), “Suatu kondisi kegentingan dimana kesulitan dapat memodifikasi atau merubah emosi seseorang, pola berpikir dan keadaan seseorang dimana hal tersebut menyatakan kemampuan seseorang dalam lingkungan kerjanya”.

Stres kerja menurut Supomo, Nurhayati (2019: 145), “Kondisi rangsangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang yang menghadapi stres menjadi grogi dan mengalami rasa kekhawatiran kronis”.

#### **3.1 Indikator Stres Kerja menurut Supomo, Nurhayati**

1. Beban kerja
2. Waktu kerja
3. Masalah pribadi atau dengan rekan kerja

### **4. Teori tentang Kinerja**

Kinerja menurut Armstrong (2018: 99), “Definisi dari proses yang terstruktur didalam peningkatan kinerja suatu bada lembaga dengan memajukan tingkat kinerja karyawan serta kinerja pada suatu tim kerja”.

Kinerja karyawan menurut Samsuddin (2018: 13), “Impak yang dapat dicapai oleh satu individu atau sekelompok individu suatu lembaga, selaras dengan otoritas dan tanggung jawab masing-masing untuk pencapaian target lembaga yang bersangkutan secara resmi, tidak menentang hukum dan selaras dengan moral”.

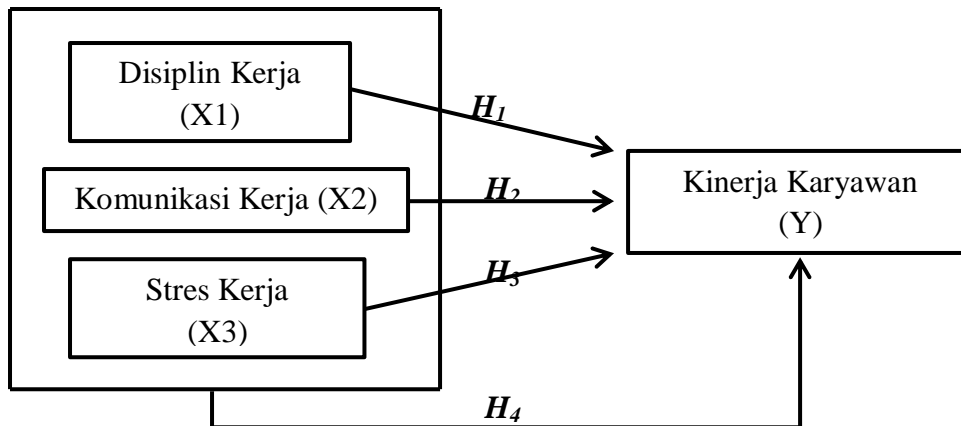
Kinerja menurut Mohammad, Bungin (2020: 68), “Mitra dalam membangun perusahaan maka tindakan pimpinan yang memaksa dan menekan karyawan dalam konteks diluar dari kemampuan, artinya adalah sikap pimpinan yang otoriter”.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja yang ideal bukan entitas yang bertepatan, melainkan lewat tahapan menggunakan manajemen kinerja yang apik serta ikhtiar yang optimal dalam pencapaian tujuannya.

#### 4.1 Indikator Kinerja menurut Mangkunegara

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Aktualisasi tugas
4. Tanggung Jawab

#### 5. Kerangka Konseptual



$H_1$  : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_2$  : Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_3$  : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_4$  : Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan