

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT.Star Media Internusa Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang media massa, baik berupa surat kabar, radio, maupun berita online. Dimana produk utama dari PT.Star Media Internusa Medan yaitu surat kabar Hari an Andalas yang terbit setiap hari. Oleh sebab itu seluruh karyawannya diharapkan mempunyai mutu kerja yang bagus dengan begitu bisa menyuguhkan informasi yang akurat dan mempunyai daya saing dengan surat kabar lainnya. Supaya mutu kerja bisa terwujud diharuskan setiap karyawannya mempunyai komunikasi kerja, kepuasan kerja yang baik dalam kinerja karyawan, sebab dengan tidak adanya komunikasi dan kepuasan kerja, maka pegawainya tak akan bisa bekerja secara optimal.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan salah satunya yaitu komunikasi kerja, adanya komunikasi yang kurang baik akan mengakibatkan komunikasi yang terjalin sebuah perusahaan bisa tersedat da kacau. Komunikasi yang efektif untuk seluruh karyawan dapat melancarkan informasi di suatu perusahaan Dan karyawan Sangat perlu memahami sekaligus menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Selain itu, stress kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak baik jika terlau berat beban kerja, waktu terlalu mepet, mutu pemantauan kerja yang minim, iklim kerjanya kurang sehat, otoritas kerjanya tidak memadai yang berkaitan dengan tanggung jawab, konflik kerja, ketidaksamaan nilai diantara karyawan dengan atasan yang frustrasi dalam kerja.

Faktor lainnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan ialah kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan yang sangat pokok yaitu;

- A. Faktor karyawan atas kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, keadaan fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, karakteristi, psikologis, pola pikir, pandangan, serta sikap kerja.
- B. Faktor pekerjaan, yakni tipe pekerjaan, struktur organisasinya, pangkat, posisi,

kulaitas pengawasan, jaminan keuangan, peluang promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

C. Faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian menurut Frederick Herzberg.

Sebuah perusahaan harus bisa membaca tingkah laku karyawan supaya berbagai kebutuhan karyawannya bisa dipenuhi, dengan begitu kinerja karyawannya bisa semakin meningkat. Dengan membantu meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja karyawan tidak akan meningkat jika tidak baiknya Komunikasi kerja, Stres kerja dan Kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar pada latar belakangnya, bisa disusun identifikasi permasalahan dalam penelitian ini, yakni:

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh dalam pengembangan perusahaan PT.Star Media Internusa Medan'?
2. Apakah stress kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak baik karena terlalu berat beban kerja di suatu perusahaan PT.Star Media Internusa Medan'?
3. Apakah kepuasan kerja sangat penting di suatu perusahaan dalam Faktor Pegawai, Faktor Pekerjaan dan Faktor Pemeliharaan'?
4. Seberapa besar pengaruh kinerja karyawan Terhadap PT.Star Media Internusa Medan'?

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu dari latar belakangnya, maka rumusan masalahnya adalah seperti di bawah ini yakni;

1. Bagaimanakah pengaruhnya komunikasi kerja pada kinerja karyawan di PT Star Media Internusa Medan?
2. Bagaimanakah pengaruhnya kepuasan kerja pada kinerja karyawan di PT Star Media Internusa Medan?

3. Bagaimanakah pengaruhnya Stres kerja pada kinerja karyawan di PT Star Media Internusa Medan?
4. Bagaimanakah pengaruhnya Komunikasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kinerja karyawan di PT Star Media Internusa Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

II.I Teori Tentang Komunikasi Kerja

II.I Pengertian Komunikasi Kerja

Pendapat dari Marwansyah (2010: 321), “komunikasi merupakan penukaran informasi antara manusia yang tujuannya pemahaman yang sama”.

Menurut Umam (2012:219), “Komunikasi berarti memberitahukan membicarakan, perbincangan, pertukar pikiran ataupun berhubungan”.

Menurut Badrudin (201 3:20 I), “Komunikasi berarti communis dengan artian mempunyai umum atau bersama-sama, dengan kata kerja communicate dengan artian berdiskusi ataupun musyawarah”.

II.1.2 Indikator Komimikasi Kerja

Pendapat dari Umam (2012: 229-230, “Terdapat lima aspek yang harus di pahami dalam menjalin komunikasi yang efektif”.

-Kejelasan Netepatan konteks

III. Teori Tentang Stress Kerja

III.1 Pengertian Stress Ker,ja

Menurut Ivanko (2012:88), “Stress biasanya di defenisikan dengan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan siruasi yang penuh tekanan,gejala di alami olrh setiap orang tertekan”.

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013: 157), “Stress kerja adalah perasaan

terdesak yang terjadi dalam diri karyawan saat menjalankan pekerjaannya”.

Pendapat dari Greenberg (dalam Setiyana 2013:3 84), “Stress kerja ialah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, lari dari permasalahan, semenjak sebagian karyawan membawa taraf pekerjaannya pada kecenderungan stress”.

III.2 Indikator Stress Kerja

Menurut Is'anko (201 2:94), “3 bagan penyebab stress kerja”.

-Persepsi, Karyawan, Kepribadian, Kemampuan, Pengalaman

III. Teori Tentang Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

III.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pendapat dari Sutrisno (2010:74), “Kepuasan kerja ialah sebuah perilaku pegawai pada pekerjaan yang berkaitan dengan suasana kerja, kerja sama antar pegawai, kompensasi yang di terima setelah bekerja, serta hal lain yang terkait dengan aspek fisik dan psikologi”.

Pendapat dari Hasibuan (2010: 202), “Kepuasan kerja adalah perwujudan emosi yang memberikan kesenangan serta mencintai apa yang dikerjakannya”.

Menurut Wibowo (2013:50 I), “Kepuasan kerja di defenisikan dengan perilaku umum pada tugas seseorang, yang memperlihatkan perbedaan antara banyaknya reward yang didapatkan karyawan serta jumlah yang teryakini oleh karyawan yang semestinya didapatkan”.

III.3 Indikator Kepuasan kerja

Menurut Locke (Dalam Umam,20 1 2: 1 94), “Faktor yang jadi penentu kepuasan kerja karyawan adalah”.

-Gaji/Imbalan kondisi Kerja, Hubungan kerja

III.4 Teori tentang Kinerja Karyawan

III.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pendapat dari Wibowo (2010: 7), “Kinerja ialah mengenai menjalankan tugas dan hasil yang diraih, berdasar definisi tersebut jika kinerja juga merupakan sebuah hasil

kerja yang diraih oleh karyawan sejalan dengan ketentuan serta klasifikasi yang sudah diputuskan”.

Pendapat dari Wirawan (2012: 11), “Mendefinisikan evaluasi kerja karyawan sebagai mekanisme penilaian mengumpulkan informasi tentang kinerja yang dinilai, yang di dokumentasikan dengan resmi untuk melakukan penilaian kinerja ternilai yang dibandingkan dengan parameter kinerja secara priodik guna menunjang dalam mengambil sebuah keputusan manajemen SDM”.

Pendapat dari Sedaryatnti (2011: 260), “Kinerja merupakan arti kata dari “performance” yang berarti hasil kerja dari karyawan, suatu proses manajemen ataupun orgnaisasi secara komprehensif, yang mana hasil kerjanya harus bisa diperlihatkan hasilnya dengan kongkrit”.

II.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Pendapat dari Sutrisno (2010: 152), “Terdapat 6 aspek yang menjadi pengukur kinerja karyawan di perusahaan”.

1. Kinerja
2. Wawasan tentang pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan psikis
5. Sikap dan disiplin waktu maupun kehadiran