

BAB 1

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

PT Ferdinand Mandiri merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang biro jasa yang beroperasi sejak tahun 2002. Perusahaan ini salah satu penyedia tenaga kerja ke perusahaan yang visi dan misinya harus bisa memberikan kinerja yang semaksimal mungkin, agar tetap dapat bersaing dan unggul dibanding perusahaan penyedia jasa tenaga kerja lainnya. Berikut dapat dilihat survey awal PT Ferdinand Mandiri pada bagian SDM bahwa kinerja karyawan belum maksimal karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum baik.

Tabel 1.1
Survey Awal Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya dapat mengerjakan pekerja melebihi volume yang telah ditetapkan pimpinan	15	50%	15	50%
2	Saya dapat mencapai kualitas berdasarkan syarat yang ditentukan perusahaan	10	33%	20	67%
3	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan perusahaan	13	43%	17	57%
4	Saya siap untuk bekerja sama orang lain atau sesama anggota	25	83%	5	17%

Sumber : 30 Karyawan dari PT Ferdinand Mandiri,2023.

Berdasarkan pada survey awal pada tabel 1.1 dilihat sebanyak 67% karyawan belum bisa mencapai kualitas yang ditetapkan berdasarkan syarat yang ditentukan perusahaan di PT Ferdinand mandiri. Lalu sebanyak 57% masih belum memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan di perusahaan di PT Ferdinand mandiri.

Stress kerja yang terlalu tinggi yang dialami karyawan menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign* dikarenakan gaji dengan tugas tidak sesuai dan beban kerja yang terlalu berat. Keterangan karyawan yang *resign* dari perusahaan dikarenakan kompensasi gaji yang tidak seimbang dengan pekerjaan, konflik, beban kerja yang banyak.

Komunikasi juga dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Terutama masalah pada komunikasi dalam perusahaan yaitu kurangnya

kejelasan dalam komunikasi sehingga menyebabkan *miss communication*, informasi yang disampaikan antara karyawan belum dapat dipercaya sehingga menimbulkan konflik dalam bekerja.

Selanjutnya disiplin kerja mempunyai peranan dalam menurunnya kinerja karyawan. Kurangnya manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor, terlambat kembali ke kantor pada jam istirahat dan jam pulang kantor tidak tepat waktu. Hal itu disebabkan karyawan cenderung memiliki disiplin yang rendah baik dalam bekerja maupun waktu kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas pengalaman dan kesungguhan waktu. Oleh sebab itu dengan adanya karyawan yang berprestasi di perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ferdinand Mandiri”**.

I.2 IDENTIFIKASI MASALAH

1. Tingkat stress kerja yang tinggi dikarenakan beban kerja tinggi, beban kerja yang tinggi pada PT Ferdinand Mandiri.
2. Adanya karyawan yang mengeluh tentang komunikasi kerja seperti dukungan kerja, empati kerja terhadap positif kerja pada PT Ferdinand Mandiri
3. Adanya karyawan yang tidak datang tepat waktu dan kurang kerja sama antar karyawan serta tidak sadar bahwa pentingnya disiplin kerja pada PT Ferdinand Mandiri

I.3 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka dirumuskan suatu penelitian sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ferdinand Mandiri ?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ferdinand Mandiri?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ferdinand Mandiri ?
4. Apakah stres kerja, komunikasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ferdinand Mandiri?

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ferdinand Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ferdinand Mandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ferdinand Mandiri
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ferdinand Mandiri.

1.5 TINJAUAN PUSTAKA

1.5.1 TEORI STRESS KERJA

Menurut Asih (2018:2) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Jafar (2018:14), indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

1.5.2 TEORI KOMUNIKASI KERJA

Menurut Arni (2016:4) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Menurut Sutardji (2016: 10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

I.5.3 TEORI DISIPLIN KERJA

Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hartatik (2018:200), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan dan keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Hubungan kemanusiaan.

I.5.4 TEORI KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2018:235), indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan seperti :

1. Produktivitas
2. Kualitas
3. Ketepatan, waktu, cycle time,
4. Pemanfaatan sumber daya, dan biaya.

I.5.5 PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Menurut Sunyoto (2016:215), stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasi karyawan.

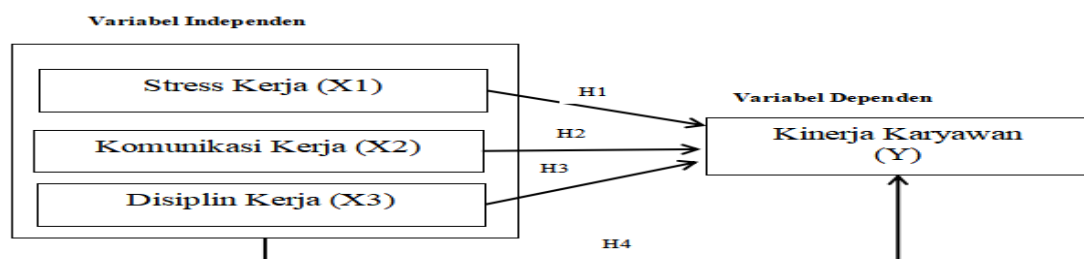
I.5.6 PENGARUH KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Menurut Nurmasari (2015:192) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

I.5.7 PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Menurut Sutrisno (2013:177), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan

I.5.8 KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 : Kerangka konseptual

I.5.9. HIPOTESIS PENELITIAN

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁:** Stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ferdinand Mandiri
- H₂:** Komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ferdinand Mandiri
- H₃:** Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ferdinand Mandiri
- H₄:** Stress kerja, komunikasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ferdinand Mandiri