

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Satu diantara faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan merupakan sumber daya manusia (SDM). Karyawan adalah faktor penting yang andil secara langsung dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan disiplin kerja yang baik, stres kerja yang sangat bagus dan juga komunikasi yang lancar sehingga pelaksanaan tugas pokok dan fungsi wewenang yang telah ditetapkan suatu organisasi akan mudah terwujud. Organisasi dalam suatu bisnis dapat berfungsi sesuai kebutuhan asalkan memiliki orang-orang yang memiliki tujuan yang sama yaitu menjadikannya tempat mereka bekerja dan mencari peluang untuk meningkatkan keuntungan serta mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun. Karyawan yang unggul dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dari sebuah bisnis dan berfungsi sebagai tolok ukur pencapaiannya.

Berdasarkan awal riset dan wawancara pada karyawan PT Cipta Baja Mandiri yang didapati adalah kinerja karyawan terbilang rendah hal ini disebabkan dengan adanya beberapa masalah yaitu masih banyaknya karyawan yang sering terlambat atau tidak mentaati aturan jam kerja perusahaan, oleh karena itu karyawan banyak yang terlambat dan membolos saat jam kerja tanpa sepengetahuan atasan. Permasalahan juga datang dari tekanan pekerjaan seperti menghadapi pelanggan yang tidak menepati janji pembayaran yang sudah memasuki jatuh tempo. Selain itu permasalahan juga muncul karena kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan, terjadinya miskomunikasi antar karyawan dalam menyampaikan informasi terkait pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri terbilang masih rendah dan belum mampu meningkatkan kinerjanya

Hasil mengenai kinerja karyawan seperti yang diuraikan diatas menggambarkan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri. Menindaklanjuti permasalahan yang diperoleh, peneliti melakukan pra survei terhadap 20 orang karyawan secara acak pada PT Cipta Baja Mandiri guna menggambarkan

mengenai kondisi kinerja karyawan. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan. Hasil pra survei disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Hasil Kuesioner *Prasurvei* mengenai Kinerja Karyawan
PT Cipta Baja Mandiri**

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Kualitas Kerja					
1.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	6	14	30%	70%
Kuantitas Kerja					
2.	Saya berusaha untuk mencapai target produksi	12	8	60%	40%
Pelaksanaan Tugas					
3.	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	8	12	40%	60%
Sikap Kooperatif					
4.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain	7	13	35%	65%

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas mengenai variabel kinerja, dilihat dari salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan tidak maksimal adalah kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal. Misalnya, target harian karyawan yang seharusnya bisa menyelesaikan 3 pekerjaan tapi karyawan tersebut hanya bisa menyelesaikan 2 pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut menjadi menumpuk. Selain itu kurangnya karyawan dalam

bekerjasama dengan karyawan lain. Hal ini terlihat dari tidak maksimalnya karyawan ketika melakukan pekerjaan. Dapat dilihat dari presentase pada indikator kualitas kerja yang menunjukkan 70% karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab adapun presentase pada indikator sikap kooperatif yang menunjukkan 65% karyawan belum mampu bekerja sama dengan karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berperan dalam menurunkan kinerja pegawai. Permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada PT Cipta Baja Mandiri adalah pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan kurangnya manajemen waktu, seperti terlambat datang ke kantor, terlambat pulang kantor, dan terburu-buru meninggalkan tempat kerja. Karyawan cenderung kurang menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja dan pada jam kerja. Ketidakdisiplinan tersebut disebabkan karena kurangnya atasan dalam memberikan hukuman kepada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahayu et al. (2023:337); Inzani et al. (2023:52) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil mengenai disiplin kerja seperti yang diuraikan diatas menggambarkan adanya permasalahan dalam disiplin kerja PT Cipta Baja Mandiri. Menindaklanjuti permasalahan yang diperoleh, peneliti melakukan pra survei terhadap 20 orang karyawan secara acak pada PT Cipta Baja Mandiri guna menggambarkan mengenai kondisi disiplin kerja. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator disiplin kerja. Hasil pra survei disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2 Hasil Kuesioner *Prasurvei* mengenai Disiplin Kerja
PT Cipta Baja Mandiri**

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Taat terhadap aturan waktu					
1.	Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	10	10	50%	50%
Taat terhadap peraturan perusahaan					
2.	Karyawan selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	15	5	75%	25%
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan					
3.	Karyawan taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pimpinan	4	16	20%	80%
Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan					
4.	Karyawan selalu melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	4	16	20%	80%

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas mengenai variabel disiplin, dilihat dari salah satu faktor yang membuat disiplin kerja karyawan tidak maksimal adalah kurangnya ketaatan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan oleh pimpinan seperti karyawan yang terlambat ketika masuk kerja dan karyawan yang terburu-buru pulang sebelum jam pulang kerja. Adapun faktor lain yang memengaruhi yaitu karyawan yang tidak menyelesaikan tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Hal ini terlihat dari kurangnya disiplin kerja dalam perusahaan sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dapat dilihat dari presentase pada indikator taat terhadap aturan perilaku yang menunjukkan

80% karyawan belum taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan adapun presentase pada indikator taat terhadap aturan lainnya yang menunjukkan 80% karyawan yang tidak menyelesaikan tugas kerja disetiap harinya. Menurut Sutrisno (2016:89), mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah kepatuhan terhadap peraturan proses kerja saat ini mengacu pada sikap, perilaku, dan tindakan individu yang selaras dengan peraturan tertulis dan lisan organisasi.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah stres kerja. Masalah stres kerja yang dialami karyawan PT Cipta Baja Mandiri adalah ketika menghadapi pelanggan yang tidak menepati janji pembayaran yang sudah memasuki jatuh tempo. Beban kerja yang terlalu banyak diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan bekerja tidak sesuai yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ilham (2023:102); Abidin et al. (2023:1391) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin besar stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka makin menurun pula tingkat kinerja karyawan.

Hasil mengenai stres kerja seperti yang diuraikan diatas menggambarkan adanya permasalahan dalam stres kerja PT Cipta Baja Mandiri. Menindaklanjuti permasalahan yang diperoleh, peneliti melakukan pra survei terhadap 20 orang karyawan secara acak pada PT Cipta Baja Mandiri guna menggambarkan mengenai kondisi stres kerja. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator stres kerja. Hasil pra survei disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner *Prasurvei* mengenai Stres Kerja

PT Cipta Baja Mandiri

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Konflik					
1.	Saya stres dalam bekerja jika sedang mengalami konflik dengan rekan kerja	3	17	15%	85%

Waktu Kerja					
2.	Saya stres karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kepada saya terasa singkat	4	16	20%	80%
Sikap Pimpinan					
3.	Saya stres karena pemimpin bersikap tidak adil dan tak wajar	9	11	45%	55%
Beban Kerja					
4.	Saya merasa stres karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa tidak adil dan tidak wajar	11	9	55%	45%

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasarvei, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas mengenai variabel stres kerja, dilihat dari salah satu faktor yang membuat karyawan mengalami stres dalam bekerja yaitu ketika karyawan diberikan beban kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Misalnya, ketika karyawan diberikan target harian yang seharusnya bisa diselesaikan pada hari itu, tetapi karyawan itu belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menghambat pekerjaan selanjutnya. Hal ini dilihat dari banyaknya tugas yang tidak terselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan tidak maksimal. Dapat dilihat dari presentase pada indikator konflik yang menunjukkan 85% karyawan stres ketika sedang mengalami konflik dengan rekan kerja adapun presentase pada indikator waktu kerja yang menunjukkan 80% karyawan stres ketika waktu yang diberikan dalam bekerja terasa singkat. Menurut Siagian (2016:300), stres kerja adalah keadaan stres yang dialami pekerja, yang dapat berdampak pada kesehatan fisik, keadaan emosi, dan kejernihan mental seseorang.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi kerja. Permasalahan komunikasi pada PT Cipta Baja Mandiri ini bermula dari kurangnya

komunikasi antar karyawan yang pada akhirnya menyebabkan kurangnya komunikasi dan penyampaian informasi yang tidak konsisten sehingga pada akhirnya menimbulkan kesalahpahaman di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Imam et al. (2023:161); Elviana (2023:96) bahwa komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil mengenai komunikasi kerja seperti yang diuraikan diatas menggambarkan adanya permasalahan dalam komunikasi kerja PT Cipta Baja Mandiri. Menindaklanjuti permasalahan yang diperoleh, peneliti melakukan pra survei terhadap 20 orang karyawan secara acak pada PT Cipta Baja Mandiri guna menggambarkan mengenai kondisi komunikasi kerja. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator komunikasi kerja. Hasil pra survei disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4 Hasil Kuesioner *Prasurvei* mengenai Komunikasi Kerja
PT Cipta Baja Mandiri**

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Komunikasi vertikal kebawah					
1.	Pimpinan memberikan instruksi dan perintah langsung kepada saya melalui lisan maupun tulisan secara baik dan jelas untuk kelancaran pekerjaan.	6	14	35%	65%
Komunikasi vertikal ke atas					
2.	Pimpinan mendengarkan aspirasi saya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.	5	15	20%	80%

Komunikasi Horizontal					
3.	Karyawan saling memberikan informasi yang dibutuhkan rekan kerja secara baik, jelas, dan benar	10	10	50%	50%
Komunikasi Diagonal					
4.	Karyawan menjalani komunikasi dan hubungan kerja sama yang baik dengan unit kerja pada tingkat jabatan berbeda	9	11	30%	70%

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 di atas mengenai variabel stres kerja, dilihat dari jawaban yang buruk terindikasi salah satu faktor yang membuat karyawan mengalami masalah dalam komunikasi kerja adalah kurangnya pimpinan dalam mendengarkan aspirasi karyawan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Misalnya, pimpinan lebih banyak bekerja di luar tempat kerja sehingga karyawan sulit bertemu dengan karyawan. Hal ini dilihat dari banyaknya miskomunikasi antara pimpinan dengan bawahan sehingga karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dapat dilihat dari presentase pada indikator komunikasi vertikal ke atas yang menunjukkan 80% pimpinan kurang mendengarkan aspirasi karyawan mengenai hal-hal tentang pekerjaan adapun presentase pada indikator komunikasi diagonal yang menunjukkan 70% karyawan kurang berkomunikasi dengan unit kerja pada jabatan yang berbeda. Menurut Zainal (2015:588), Komunikasi adalah percakapan atau korespondensi antara dua individu atau lebih yang dapat membantu mereka memahami suatu situasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Baja Mandiri.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Baja Mandiri?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Baja Mandiri?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Baja Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Baja Mandiri
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Baja Mandiri
3. Untuk mengetahui komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Baja Mandiri

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen untuk menentukan kebijakan PT Cipta Baja Mandiri.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan perbandingan bagi peneliti selanjutnya tentang pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan sebelumnya maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada satu objek penelitian yaitu karyawan PT Cipta Baja Mandiri.
2. Penelitian ini hanya dibatasi mengenai permasalahan pengaruh disiplin kerja, stres kerja, komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, tujuan dan kepentingan penelitian, ruang lingkup atau batasan masalah, cara rumusan masalah, dan sistem penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja indikator, serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang mencakup pengertian disiplin kerja, indikator disiplin kerja, stres kerja termasuk pengertian stres kerja, indikator stres kerja, komunikasi kerja, termasuk pengertian komunikasi kerja, indikator komunikasi dalam kerja. Kinerja karyawan meliputi pengertian kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi serta sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, variabel disiplin kerja, variabel stres kerja, variabel komunikasi kerja dan variabel kinerja karyawan, metode analisis data yang digunakan, koefisien korelasi determinasi, dan uji signifikan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan sejarah singkat perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan penutup penulisan skripsi. Penyusun mencoba mengambil kesimpulan dari permasalahan dan pembahasan yang kemudian disajikan pula saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan.