

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, TANGGUNG JAWAB
DAN KOMUNIKASI ANTAR KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. FRISIAN FLAG CABANG PALEMBANG**

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



Diajukan oleh:

AVILA AVINA MOLIVIA

NPM. 2101110145

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : Avilla Avina Mollivia
Nomor Pokok : 2101110145
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung jawab dan Komunikasi Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT FRISIAN FLAG CABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 7-2-2025 Pembimbing I : 
Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.
NIDN. 0201018001

Tanggal 7-2-2025 Pembimbing II : 
Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.
NIDN. 0207069401

Mengetahui :

Dekan

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

Ketua Program Studi

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


107 /PS/DFEB/ 25


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

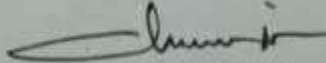
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Avilla Avina Molivia
Nomor Pokok : 2101110145
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung jawab dan Komunikasi Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT FRISIAN FLAG CABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 7-2-2025 Ketua Penguji : 
: Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.
NIDN. 0201018001

Tanggal 4-2-2025 Penguji I : 
: Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.
NIDN. 0207069401

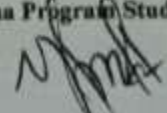
Tanggal 5-2-2025 Penguji II : 
: Yunidar Erlina, S.E., M.Si.
NIDN. 0230066302

Mengesahkan,



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

Ketua Program Studi


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Hidup adalah tentang mimpi dan kebahagiaan.
Dalam meraihnya, musuh terbesar adalah diri sendiri.
Jatuh bangkit, jatuh bangkit, cintai diri sendiri untuk menaklukkan musuh itu
Love my self, love your self.
(peneliti)

“maka sesungguhnya Bersama kesulitan itu ada kemudahan “

(QS.AL Insyirah;5)

Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Kepada kedua orang tua ku Bapak
Radi dan Ibu Sudaryatun
2. Keluarga tercinta
3. Dosen jurusan Manajemen
4. Teman teman seperjuangan
5. Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Avilla Avina Molivia

Nomor induk : 2101110145

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawab Dan Komunikasi Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Frisian Flag Cabang Palembang. Adalah benar merupakan hasil karya saya. Kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai penulis.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 2025


Avilla Avina Molivia

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin, dengan segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena dengan limpahan Rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawab dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Frisin Flag Cabang Palembang”**. Sholawat dan salam tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah menjadi suri tauladan bagi setiap umat manusia.

Penyusunan proposal ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana manajemen, fakultas Ekonomi dan bisnis universitas Tridinanti. Dalam penyelesaian proposal ini peneliti banyak mendapat dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan yang baik ini perkenankan peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Ir. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak. CA, CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Ir. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak. CA, CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti dan sekaligus sebagai dosen pembimbing 1 skripsi yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, saran, arahan, serta memberikan dorongan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
6. Dr. Yuni Adinda Putri, SE. M.Si. Selaku Pembimbing II skripsi yang telah mengajarkan, membimbing, saran, arahan, serta memberikan dorongan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Kedua orang tua ku Bapak Radi dan Ibu Sudaryatun yang telah menyemangati dan mendoakan untuk menyelesaikan skripsi.
8. Bapak/Ibu Dosen Pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
9. Pimpinan serta karyawan PT. Frisian Flag Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan waktu dan informasi yang diperlukan selama proses pengumpulan data dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
10. Dan untuk almamater serta teman – teman seperjuangan angkatan 2021 dan pihak – pihak terkait yang terlibat dalam penulisan dan penyelesaian proposal ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua dengan pahala dan berkah tiada tara. Dalam penyusunan proposal, peneliti menyadari masih banyak terdapat kesalahan serta kekurangan baik dari penulisan maupun sumber-sumber referensi.

Maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Palembang, Februari 2025

Avilla Avina Molivia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	9
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja.....	12
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Stres Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	15
2.1.2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	17
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Stress Kerja	18
2.1.3 Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	20

2.1.3.3	Faktor-Faktor Penyebab Disiplin	20
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Disiplin	21
2.1.4	Tanggung Jawab.....	22
2.1.4.1	Pengertian Tanggung Jawab	22
2.1.4.2	Jenis-Jenis Tanggung Jawab.....	23
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Tanggung Jawab	25
2.1.5	Komunikasi	25
2.1.5.1	Pengertian Komunikasi	25
2.1.5.2	Faktor-Fakor yang Mempengaruhi Komunikasi	26
2.1.5.3	Saluran Komunikasi	27
2.1.5.4	Dimensi dan Indikator Komunikasi	28
2.2	Penelitian Terdahulu.....	29
2.3	Kerangka Pemikiran.....	33
2.4	Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.1.1	Tempat Penelitian.....	38
3.1.2	Waktu Penelitian	38
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.2.1	Sumber Data.....	39
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	39
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	41
3.4	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	42
3.4.1	Variabel Penelitian	42
3.4.2	Definisi Operasional	42
3.5	Instrumen Penelitian.....	45
3.5.1	Uji Instrumen Penelitian	46
3.5.1.1	Uji Validitas	46
3.5.1.2	Uji Realibitas.....	46
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.2.1	Uji Normalitas	47

3.5.2.2	Uji Multikolinieritas	47
3.5.2.3	Uji Heteroskedastisitas	47
3.6	Teknik Analisa Data	48
3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
3.6.2	Analisis Koefisien Determinasi	49
3.7	Uji Hipotesis.....	50
3.7.1	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	50
3.7.2	Uji Parsial t	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		53
4.1	Hasil Penelitian	53
4.1.1	Sejarah Perusahaan	53
4.1.2	PT. Frisian Flag Indonesia.....	61
4.2	Karakteristik Responden	62
4.2.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2.2	Data Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.2.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan	63
4.3	Uji Instrumen.....	64
4.3.1	Uji Validitas.....	64
4.3.2	Uji Realibilitas	68
4.4	Uji Asumsi Klasik	68
4.4.1	Uji Normalitas.....	68
4.4.2	Uji Multikolinearita.....	70
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.5	Teknik Analisis Data	73
4.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.5.2	Analisis Koefisien Korelasi (R).....	75
4.5.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.6	Uji Hipotesis.....	76
4.6.1	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	76
4.6.2	Uji Parsial (Uji t).....	77
4.7	Pembahasan.....	79
4.7.1	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Frisian Flag Cabang Palembang.....	79

4.7.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Frisian Flag Cabang Palembang.....	80
4.7.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Frisian Flag Cabang Palembang.....	80
4.7.4	Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan PT Frisian Flag Cabang Palembang.....	81
4.7.5	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Frisian Flag Cabang Palembang.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		82
5.1	Kesimpulan.....	82
5.2	Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA		85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	KPI Laporan Kinerja PT. FrisianFlag Palembang Tahun 2024	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	38
Tabel 3.2	Definisi Operaasinal Variabel	42
Tabel 3.3	Skala Penelitian Likert	45
Tabel 4.1	Struktur Organisasi	56
Tabel 4.2	Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.4.	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	66
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	67
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	69
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Reabilitas	71
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedasitas	74
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Korelasi	77
Tabel 4.16	Hasil Uji Determinasi	79
Tabel 4.17	Hasil Uji Simultan	80
Tabel 4.18	Hasil Uji t	81

DAFTAR GAMBAR

2.1. Gambar Kerangka berpikir.....	36
4.1 Gambar Struktur Organisasi	56

ABSTRAK

Avila Avina Molvia, Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawab dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Frisian Flag Cabang Palembang dibawah Bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. dan Ibu Yuni Adinda SE. M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawab dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Frisian Flag Cabang Palembang . Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dari seluruh karyawan PT Frisian Flag Cabang Palembang. Teknik analisi yang digunakan adalah analisi Regresi Linier Berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan Program Computer Statistical Product and Sevis Solution (SPSS) Versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawan dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Tanggung Jawab berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Komunikasi berpengaruh secara pasrsial terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun implikasi dalam penelitian ini adalah PT Frinsian Flag Cabang Palembang dapat memperhatikan kebutuhan karyawan diantaranya Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim yang tepat agar dapat memotivasi para karyawanya untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga Perusahaan mampu berkembang dengan pesat.

Kata Kunci : Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawab dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Avila Avina Molvia, Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawab dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Frisian Flag Cabang Palembang dibawah Bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. dan Ibu Yuni Adinda SE. M.Si.

This study aims to determine whether there is an influence of Work Stress, Work Discipline, Responsibility and Communication on Employee Performance at PT Frisian Flag Palembang Branch. The population and sample in this study were 60 people from all employees of PT Frisian Flag Palembang Branch. The analysis technique used is Multiple Linear Regression analysis which is processed using the assistance of the Computer Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 26 Program.

The results of this study indicate that The variables of Work Stress, Work Discipline, Responsibility and Communication have a partial effect on Employee Performance. The variable of Work Stress has a partial effect on Employee Performance. The variable of Work Discipline has a partial effect on Employee Performance. The variable of Responsibility has a partial effect on Employee Performance. The variable of Communication has a partial effect on Employee Performance.

The implications of this study are that PT Frinsian Flag Palembang Branch can pay attention to employee needs including the right Work Environment, Workload and Teamwork in order to motivate its employees to do their work effectively and efficiently, so that the Company is able to grow rapidly.

Kata Kunci : Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawab dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Avilla Avina Molivia, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 Juni 1999. Peneliti merupakan anak pertama dari Bapak Radi dan Ibu Surdayatun. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2012 di SD Muhammadiyah 3 Palembang, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2015 di SMP Sriguna Palembang, Selanjutnya meneruskan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas di SMA PGRI 2 Palembang dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2021 Peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2019, peneliti bekerja di PT Kalbe Nutrisional dan pada tahun 2022 peneliti bekerja di PT Frisian Flag sampai saat ini.

Palembang, Februari 2024

Avilla Avina Molivia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan mampu berjalan dengan baik apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki tujuan yang sama yaitu berkeinginan menjadikan perusahaan yang mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari periode ke periode. Dengan memiliki karyawan yang berkompeten dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain keberlangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor utama perusahaan untuk mencapai kesuksesan, maka dari itu kinerja pegawai harus mendapat perhatian lebih dari dari pemimpin perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana seseorang dalam menjalankan tugas dan berusaha untuk mencapai tujuannya (Oktariansyah, 2020). Mencapai kinerja karyawan yang baik dan maksimal merupakan hal yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan, sehingga dalam keberlangsungan kepuasan pelanggan yang terpenuhi nantinya akan membuat perusahaan semakin maju.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni stress kerja. Hasibuan (2014) mendefinisikan stress kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja

terjadi akibat terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh Perusahaan. Semakin tinggi stress kerja makin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan. Sehingga hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan serta perkembangan Perusahaan.

Disiplin kerja adalah komitmen individu untuk mengikuti kebijakan, prosedur, dan norma organisasi, yang sangat berpengaruh pada kinerja keseluruhan Robbins & Judge (2019). Sutrisno (2020) mengartikan disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap dan prosedur kerja yang ada, serta kesadaran individu akan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun salah satu faktor selain stress kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hasibuan (2016) mendefinisikan tanggung jawab sebagai keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Tanggung jawab terhadap pekerjaan sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Fahraini & Syarif (2022) komunikasi sebagai suatu proses penyampaian dan adaptasi yang dimanamis antar dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi langsung maupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran ide, makna, perhatian dan perasaan. Sejalan dengan Herbert (2020), komunikasi ialah proses yang didalamnya menunjukkan dipindahkannya dari seseorang ke orang lain, biasa dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus.

Objek penelitian yang peneliti ambil dalam penelitian ini adalah PT. Frisian Flag Cabang Palembang. PT. Frisian Flag adalah salah satu perusahaan susu

terbesar di Indonesia yang memproduksi susu bernutrisi dengan merek Frisian Flag, Friso, Susu Bendera dan Omela untuk anak dan keluarga selama hamper 100 tahun sejak tahun 1922 (frisianflag.com). PT. Frisian Flag Cabang Palembang merupakan salah satu perusahaan yang telah melakukan upaya dalam mencapai tingkat kinerja karyawan baik dalam lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, tanggung jawab dan komunikasi yang baik antar pekerja. Keberlangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan (Warta 2020).

PT. Frisian Flag Cabang Palembang merupakan salah satu perusahaan yang tela

h melakukan upaya dalam mencapai tingkat kinerja karyawan baik dalam stress kerja, kedisiplinan kerja, tanggung jawab dan komunikasi yang baik antar pekerja. Namun berdasarkan survey yang peneliti lakukan masih adanya beberapa fenomena, diantaranya yaitu mengenai laporan kerja yang tidak sesuai dengan target KPI (*Key Performance Indicator*) , yang meliputi target pencarian data konsumen dan pencapaian target penjualan.

Tabel 1.1
KPI
Laporan kinerja PT. FrisianFlag Palembang tahun 2024

No.	Priode	Target		
		Standar KPI	Aktual	Keterangan
1	Mei	90%	95%	Tercapai
2	Juni	90%	92%	Tercapai
3	Juli	90%	90%	Tercapai
4	Agustus	90%	87%	Belum Tercapai
5	September	90%	86%	Belum Tercapai
6	Oktober	90%	82%	Belum Tercapai

Sumber : Human Capital PT. Frisian Flag Palembang (2024)

Dari tabel di atas Laporan kinerja PT. FrisianFlag Palembang tahun 2024. Pada bulan Agustus target aktual hanya mencapai sebesar 87%, dibulan September target sebesar 86%, serta di bulan Oktober hanya tercapai sebesar 82%. Pada bulan Agustus – Oktober berdasarkan standar KPI target aktual dari karwayan PT. Frisian Flag belum tercapai, hal tersebut dikarenakan beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kurangnya dukungan social dari rekan kerja, kurangnya apresiasi dari atasan hal ini terkait insentif, dan kurangnya ilmu, kemampuan, atau kompetensi di bidang pekerjaan yang di geluti, sehingga menyebabkan terjadinya stress kerja.

Disiplin merupakan aspek yang sering diabaikan oleh karyawan, masalah yang sering terjadi yaitu terkait absensi, banyak karyawan yang izin bahkan tidak hadir tanpa keterangan, datang terlambat dan pulang lebih cepat tanpa alasan yang jelas serta mengabaikan SOP (Standar Operasional Prosedur) misalnya dalam berpakaian yang sering kali tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Sehingga mengakibatkan produktifitas dan kinerja kerja yang tidak maksimal.

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah komunikasi yang sering terjadi dalam perusahaan PT. Friar Flag Cabang Palembang yakni kurangnya kejelasan dalam komunikasi sehingga menyebabkan *miss communication*, sarana dan prasarana dalam komunikasi yang tidak terwadahi, sehingga informasi yang di sampaikan antar karyawan belum pasti kebenarannya sehingga menimbulkan konflik antar karyawan. Terlebih lagi alat komunikasi yang kurang mendukung cepatnya proses komunikasi. Karyawan harus mampu berkomunikasi secara efektif yang didukung oleh fasilitas atau perlengkapan yang lengkap untuk komunikasi yang cepat, mudah dan jelas. Kemudian ada saja karyawan yang tidak inisiatif dalam pekerjaannya, tidak mau mencoba hal baru untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan efektif, dengan itu adanya tanggung jawab yang kurang diakibatkan kurangnya karyawan yang mampu menyelesaikan masalah dari tugas yang diberikan, seringkali karyawan hanya mengharapkan pimpinan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.

Kinerja karyawan menggambarkan sejauh mana seseorang dalam menjalankan tugas dan berusaha untuk mencapai tujuannya. Tercapai atau tidaknya

suatu potensi sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi di PT. Frisian Flag Cabang Palembang dalam pelaksanaan kerja yang mengakibatkan ketidakjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang yang akhirnya memicu terjadinya stres, kurangnya kedisiplinan, tanggung jawab serta komunikasi antar karyawan sehingga menyebabkan terjadinya konflik antar karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian ulang dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawab dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Frisian Flag Cabang Palembang**”.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah penjelasan mengenai masalah yang ingin diketahui jawabannya melalui penelitian. Sugiyono (2016). Dari latar belakang diatas peneliti mencoba rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawab dan Komunikasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Frisian Flag Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Frisian Flag Palembang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Frisian Flag Palembang?

4. Apakah terdapat Pengaruh Tanggung Jawab secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Frinsian Flag Palembang ?
5. Apakah terdapat Pengaruh Komunikasi secara Parsial terhadap Kinerja karyawan PT Frinsian Flag Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah ungkapan “mengapa” penelitian itu dilakukan. Tujuan dari suatu penelitian dapat untuk mengidentifikasi atau menggambarkan suatu konsep atau untuk menjelaskan atau memprediksi suatu situasi atau solusi untuk suatu situasi yang mengindikasikan jenis studi yang akan dilakukan, Beckingham (2019).

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh stress kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, dan komunikasi antar karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Palembang
2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Palembang
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Palembang
4. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Palembang

5. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah jawaban atas tujuan penelitian yang dibahas dalam hasil penelitian Sugiyono (2016). Dari hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan serta wawasan dalam menerapkan beberapa teori yang dikembangkan dalam perkuliahan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris tentang hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja dengan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk mengaplikasikan apa yang dipelajari didalam kelas dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan yang ada dalam penelitian ini.
 - b. Bagi pihak Frisian Flag, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan dan memutuskan stres kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, dan komunikasi

antar karyawan terhadap kinerja karyawan agar dapat digunakan sebagai titik tolak ukur dalam perusahaan.

- c. Bagi akademisi, hasil dari penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan serta menjadi bahan referensi atau masukan dalam penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh penelitian lainnya terkasus dibidang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S,P, Malayu. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Oktariansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Abidin, Yusuf. 2015. *Manajemen Komunikasi : Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam*. Jakarta: Pranada Media Group
- Fahmi. (2015). *Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris, Profitabilitas, Media Exposure dan Umur Perusahaan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi Empiris pada Perusahaan High Ptofile yang Terdaftar di Bursa efek Indonesia Tahun 2011-2013. Skripsi Akuntansi*. Universitas Negeri Semarang
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Srategi*. Bandung: Alfabeta, Cv. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghazali, Imam, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta Crahatimu, hlm 126
- Ghozali, I (2013). *Aplikasi Analisis Sumber Daya Manusia dengan Program IBM SPSS 21* . Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Greenberg, L. S & Stone, A. A. (1992). *Emotional disclosure about trauma and is relation health: Effect of previous disc;osure and trauma severity. Journal of Personality and Social Psychologi*. 63 (1), 75-84
- Greenberg. L. S (2002). *Emotion-focused therapy: oaching clients of work through their feelings*, APA: Wahington DC
- Hasibuan Z. H. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerjan Padang Lawas* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan)
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Sember Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Jakarta : PT. RajaGrafindo Pesada
- Miftah Thoha, 2015. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, A.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdaka31rya
- Priyanto, Dwi, 2008, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik* (Yogyakarta : Mediakom), hlm 81
- Priyanto, Dwi, 2010, *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS* (Jakarta : Media Kom) hlm 71-73
- Pradana, R. G. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta : Raja Garfindo Persada
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontraversi, dan Aplikasi (Edisi Keenam)*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. P (2006) *Perilaku Organisasi (edisi Kesepuluh)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Keryawan dan Meningkatkan daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia untu Perusahaan. Edisi Pertama*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2012. *Statistik Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* , Bandung: Afabeta Hlm 100
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motifasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Rembaka, Agora, 7(1)
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Menejemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt Refika Aditama
- Sinambela, Kitjan Piltak, dkk. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori Kebijakan dan Implementasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Stephen, Robbins (2016). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statiska dalam Penelitian Konsep Statistika yang lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Piblication
- <https://www.frisianflag.com> Diakses pada tanggal 4 November 2024, pukul 11:40 WIB