

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

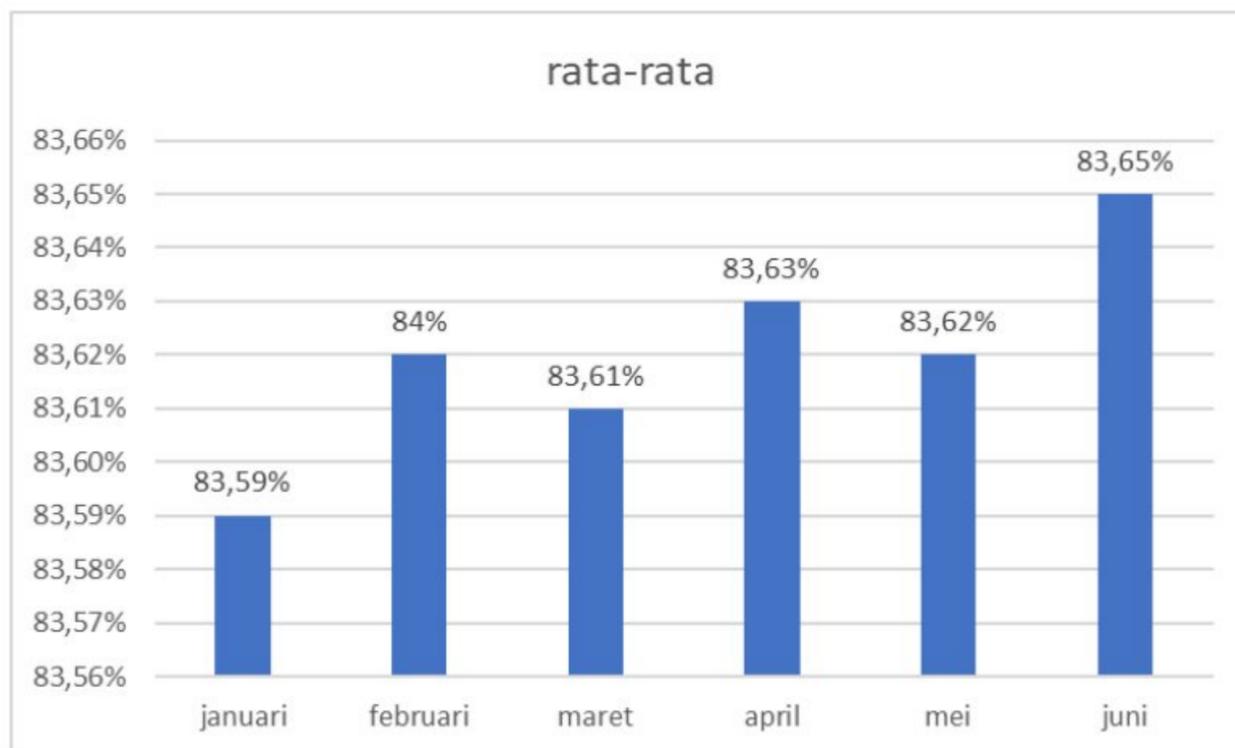
Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. Peran sumber daya manusia tidak dapat dianggap remeh, meskipun perusahaan telah menggunakan mesin sebagai alat bantu dalam proses produksi, namun tetap saja perusahaan membutuhkannya dalam mengoperasikan dan melakukan hal-hal lain yang tidak dapat dilakukan oleh mesin yang canggih dan otomatis sekalipun. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan dikarenakan sumber daya inilah yang akan menentukan dan melaksanakan pencapaian tujuan di dalam suatu perusahaan.

Stres kerja dapat diakibatkan oleh konflik kerja yang terjadi karena adanya kesalahpahaman atau bedanya pendapat antar individu dalam suatu pekerjaan. Tak ada konflik tanpa sebab dan akibatnya, yang terlihat mungkin bukanlah konflik itu sendiri, tetapi hanya gejalanya saja yang dapat terlihat secara jelas. Lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Kondisi saat ini pada PT. Batanghari Barisan Padang, terindikasi adanya konflik kerja dan beban kerja serta lingkungan kerja yang dapat memicu stres kerja pada karyawan. Stres kerja karyawan dapat terlihat dari tingkat absensi yang tinggi (sakit, terlambat dan cuti) dikarenakan adanya konflik kerja yang terjadi diantara karyawan PT. Batanghari Barisan Padang. Beban kerja yang terlalu berat sehingga karyawan cenderung tidak masuk kerja tanpa keterangan dan tingkat perpindahan yang tinggi akibat dari perselisihan di antara

karyawan yang terus-menerus berakibat pada tidak betahnya karyawan bekerja didalam perusahaan.

Fenomena yang peneliti temukan dilingkungan PT. Batanghari Barisan Padang yaitu masih belum maksimalnya tingkat kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Analisis Data Kinerja Karyawan
pada PT. Batanghari Barisan Padang
pada tahun 2021



Sumber: PT BatangHari Barisan Padang

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa analisis data kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. Target yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 100% belum terealisasi dengan baik, dapat dilihat dari persentasi pencapaian alias target yang telah ditentukan. Pada bulan Januari terealisasi sebanyak 83,59%, bulan Februari terealisasi sebanyak 84%, bulan Maret terealisasi sebanyak 83,61%, bulan April terealisasi sebanyak 83,63%, bulan

Mei terealisasi sebanyak 83,62%, dan bulan Juni terealisasi sebanyak 83,65%.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa PT. Batanghari Barisan Padang yang belum mencapai target. Hal ini terinduksinya kinerja karyawan yang belum optimal, disinyalir dan disebabkan oleh kinerja karyawan dalam pencapaian setiap bulannya. Stres dapat dialami setiap karyawan. Oleh sebab itu, maka perusahaan harus berperan penting agar menekan tingkat stres kerja karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan. Dengan minimalnya tingkat stres kerja karyawan maka akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Dalam kaitannya dengan dunia kerja, segala bentuk kegiatan memerlukan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja itu sendiri. Interaksi ini diperlukan agar terbentuk koordinasi, kerjasama, dan sinergi yang baik di lingkungan kerja. Jika interaksi individu dengan rekan kerja dan dengan lingkungan kerja tidak akan berjalan dengan baik maka situasi ini akan menimbulkan stres pada karyawan dalam perusahaan tersebut.

Stres kerja adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan. Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). (Silfiana, 2021)

Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018:429), menyatakan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Faktor stress kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dan peneliti mengangkat beberapa faktor dalam penelitian ini.

Faktor pertama, yaitu konflik kerja, pemberian kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Stres kerja di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari top manajemen sampai pada karyawan biasa dan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan selain itu Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh besar dalam sebuah tujuan organisasi.

(Susilo & Wahyudin, 2020) menyatakan bahwa konflik kerja ialah suatu perbedaan pendapat atau gagasan yang terjadi antara dua orang maupun lebih anggota di dalam organisasi kelompok yang diakibatkan oleh adanya perbedaan. Konflik merupakan perselisihan dan cara pandang yang berbeda tentang berbagai hal.

Menurut (Audina Putri Pratami, 2019) konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau

kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Konflik merupakan perselisihan dan cara pandang yang berbeda tentang berbagai hal. Konflik pada organisasi dapat berdampak positif maupun negatif bagi organisasi dalam hal ini perusahaan. Konflik positif dapat menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja, membuat penyelesaian pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan. Sedangkan konflik negatif dalam organisasi dalam hal ini perusahaan yaitu dapat menyebabkan menurunkan kepuasan kerja, stres kerja, menurunkan komitmen organisasi ataupun adanya niat untuk berhenti bekerja (Wenur et al., 2018). Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. (Clinton et al., 2019)

Faktor kedua, yaitu beban kerja. Beban kerja ialah sebuah keharusan untuk melaksanakan terlalu banyak tugas atau pemberian waktu yang terlalu singkat sehingga tidak cukup digunakan untuk menyelesaikan tugas. menurut (Rizky & Afrianty, 2018) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas

yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. (Cookson & Stirk, 2019). Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Faktor ketiga, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual, yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan satu sama lain.”

Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020)

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang ataupun kelompok untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban dengan integritas dan kepercayaan penuh.

Penelitian ini bentuk replikasi dari penelitian terdahulu yakni penelitian Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia (2020) yang meneliti bahwa stres kerja, konflik kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek dan periode penelitian. Pada penelitian sebelumnya menggunakan perusahaan industri barang konsumsi pada tahun 2020. Hasil pengujian tersebut masih mengandung kontradiksi atas kesimpulan yang dilakukan berkaitan dengan manfaat isi informasi yang dikandungnya. Sedangkan objek yang digunakan penulis dalam penelitian sekarang ini adalah pada Perseroan Terbatas (PT) yang mengolah bahan baku karet.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel yang sama dengan penelitian Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia. Peneliti ingin membuktikan pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kevin Rifandy (2021) dalam Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia (2020) membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada karyawan. Peneliti Lestari, Wahyu Muji, Liana, Lie (2021)

dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan peneliti Esther Endang Dwi Lestari dan Sri Langgeng Ratnasari (2018) pada hasil penelitiannya membuktikan bahwa, hasil uji t menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan beban kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan perbedaan dari beberapa hasil penelitian yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali tentang pengaruh konflik kerja, beban kerja serta lingkungan kerja terhadap stres kerja, namun dalam penelitian ini peneliti mengubah objek dari perusahaan industri konsumsi menjadi perseroan terbatas (PT) dengan mengajukan judul **“PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih minimnya rasa saling mendukung antar rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan
2. Saling menjatuhkan sesama rekan kerja demi menguatkan posisinya didepan pimpinan
3. Beban pekerjaan pegawai/karyawan sangat berat karena harus diselesaikan dalam waktu yang singkat

4. Pegawai kurang memanfaatkan waktu kerjanya secara maksimal, sehingga menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan.
5. lingkungan tempat bekerja belum maksimal baik dalam segi kenyamanan maupun rekan dalam bekerja
6. Pegawai/ karyawan cenderung masih banyak menunda atau menghindari pekerjaan
7. Tingkat stress karyawan dalam menjalankan pekerjaan disebabkan belum maksimalnya kecermatan dan ketelitian pegawai dalam bekerja.
8. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan bagi karyawan.
9. Stres kerja karyawan yang relative tinggi.
10. Banyaknya tuntutan pekerjaan membuat karyawan stress dalam melakukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas tentang “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, serta Lingkungan Kerja terhadap Stres kerja PT Batang Hari Barisan Padang)”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan Padang?
4. bagaimana pengaruh konflik kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari pokok masalah yang dirumuskan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akamedisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas penelitian ini.

4. Bagi PT. Batanghari Barisan Padang

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pemimpin PT. Batanghari Barisan Padang dan dapat memberikan solusi *alternative* dalam meningkatkan kinerja pegawai/karyawan.