

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, adalah sumber daya manusia. Sumber daya tersebut sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan, Betapapun majunya teknologi dan perkembangan informasi, namun jika sumber daya manusianya tidak bagus maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Dalam keadaan tersebut, karyawan sebagai salah satu sumber daya menghadapi konsekuensi seperti salah satunya stress.

Pekerjaan yang dimiliki oleh individu satu dengan individu lain tentu berbeda. Masing-masing pekerjaan memiliki beban kerja dan karakteristik yang berbeda-beda. Berat atau ringannya suatu pekerjaan dapat diukur dari deskripsi pekerjaan yang dijalani namun dapat pula diukur dari tingkat stress dan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yang dialami oleh pekerja. Pekerjaan yang dianggap sebagai sebuah tuntutan akan dirasakan menjadi sebuah beban akan tetapi apabila sebuah pekerjaan dianggap sebagai sebuah hasil karya dan bagian dari sebuah pelayanan maka pekerjaan tersebut akan dirasakan sebagai suatu hal yang ringan.

Konflik bisa terjadi karena perbedaan dalam pemaknaan yang disebabkan karena perbedaan pengalaman. Perbedaan pengalaman dapat dilihat dari perbedaan latar belakang kebudayaan yang membentuk pribadi-pribadi yang berbeda. Seseorang akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan karakter individu yang dapat memicu konflik.

Dalam setiap organisasi/perusahaan, perbedaan pendapat sering kali disengaja atau dibuat sebagai salah satu strategi para pemimpin untuk melakukan perubahan. Perubahan tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan sebuah konflik. Akan tetapi, konflik juga dapat terjadi secara alami karena adanya kondisi obyektif yang dapat menimbulkan terjadinya konflik.

Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan.

Setiap perusahaan harus bisa menyesuaikan kemampuan karyawan dengan tugas yang dibebankan, oleh karena itu pentingnya penempatan

karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga kinerja yang mereka lakukan bisa maksimal. Seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya yang memadai akan dengan mudah melaksanakan pekerjaan sehingga motivasi mereka untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan akan meningkat

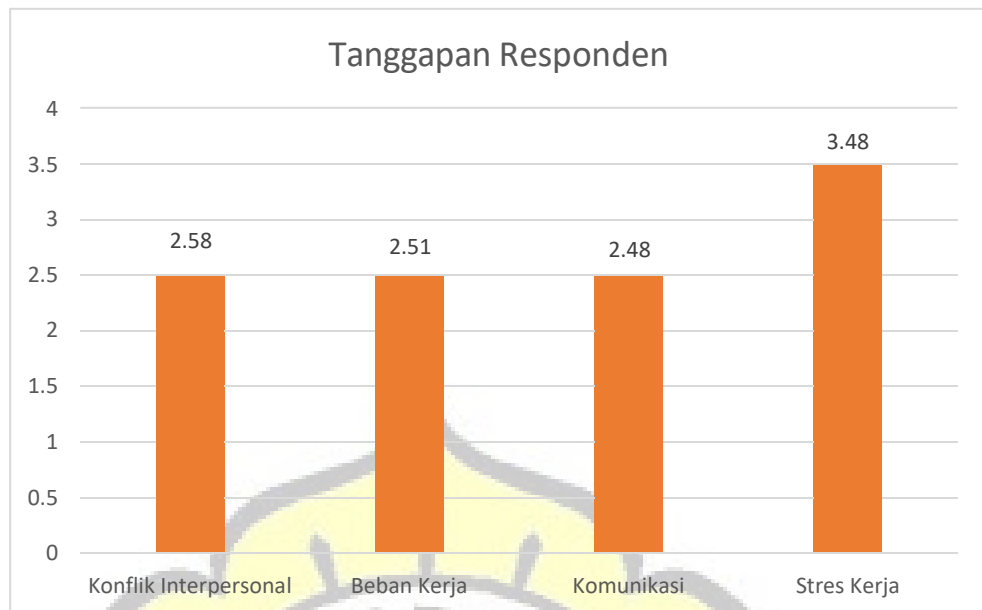
Komunikasi merupakan aktifitas manusia yang sangat penting baik dalam kehidupan berorganisasi maupun dalam kehidupan sosial. Dalam keseharian di sadari atau tidak komunikasi sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Untuk menjalin hubungan yang harmonis diperlukan rasa kemanusiaan yang akrab dan saling pengertian sesama anggota masyarakat. Hal itu biasa terjadi karena adanya komunikasi yang dilakukan oleh anggota masyarakat. Dengan komunikasi kita dapat meminimalisir konflik yang ada dalam kehidupan sehari-hari, baik itu konflik antar individu, antar kelompok maupun konflik antar organisasi.

Komunikasi dapat meminimalisir konflik yang ada dalam kehidupan sehari-hari, baik itu konflik antar individu, antar kelompok maupun konflik antar organisasi. Masalah penting yang dihadapi suatu perusahaan baik bisnis maupun jasa adalah bagaimana menjalin hubungan yang baik. Hal ini tentunya berkaitan langsung dengan komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan. Permasalahan yang ada berkuat pada, bagaimana menciptakan komunikasi yang harmonis untuk membangun dan mengembangkan hubungan baik antara perusahaan tersebut dengan publiknya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PT. Medco Energi International Tbk. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan sub sektor pertambangan minyak dan gas bumi. Penghasil minyak dan gas terbesar di Indonesia dan penyumbang migas terbesar bagi negara yang saat ini beroperasi di Indonesia didirikan pada tahun 1980 oleh Arifin Panigoro, salah satu pengusaha minyak dan gas bumi terkemuka di Indonesia, sebagai perusahaan swasta nasional pertama yang menjalankan bisnis pengeboran minyak dan gas.

Medco Energi terus berupaya menciptakan inovasi-inovasi terbaru dalam mengembangkan bisnis-nya. Pada tahun 2004, Medco Energi semakin memperluas kegiatan hulu minyak dan gas perusahaan dengan mengakuisisi 100% saham milik perusahaan minyak dan gas Australia yang telah beroperasi di Amerika Serikat, Timur Tengah dan Asia Tenggara, termasuk Indonesia yakni Novus Petroleum Ltd. Di tahun yang sama, Medco Energi juga mulai mengoperasikan pabrik LPG. Saat ini perusahaan telah berhasil berkembang menjadi perusahaan energi ter-integritas di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan keterlibatan perusahaan dalam bisnis eksplorasi dan produksi minyak dan gas, jasa pengeboran, produksi metanol dan LPG serta yang terbaru yaitu pembangkit tenaga listrik.

Berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Medco Energi Internasional mengenai pengukuran Stres Kerja Karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Konflik Interpersonal, Beban Kerja dan Komunikasi.



Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Medco Energi Internasional
Sumber : Data diolah oleh penulis 2021

Dari gambar 1.1 diatas, diperoleh hasil tanggapan responden tentang Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja di PT. Medco Energi Internasional adalah rata-rata keseluruhan tanggapan responden untuk Konflik Interpersonal sebesar 2,58, tanggapan responden untuk Beban Kerja sebesar 2,51, tanggapan responden untuk Komunikasi sebesar 2,48 dan tanggapan responden untuk Stres Kerja sebesar 3,48. Berdasarkan Tabel interpretasi yaitu tabel 3.4 dapat diartikan bahwa ketiga variabel independent yaitu konflik kerja, beban kerja dan komunikasi kerja karyawan adalah rendah namun stress kerja cukup tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Medco Energi Internasional.**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Medco Energi Internasional sebagai berikut:

1. Konflik interpersonal rendah, namun stress kerja sangat tinggi.
2. Pemberian beban kerja yang berlebihan terhadap karyawan dan sters kerja sangat tinggi.
3. Komunikasi sudah berjalan dengan baik namun stres kerja sangat tinggi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi serta stres kerja karyawan dengan jumlah responden sebanyak 105 yang merupakan karyawan tetap PT. Medco Energi Internasional Tbk.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diajukan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Medco Energi Internasional Tbk?
2. Apakah konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Medco Energi Internasional Tbk?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Medco Energi Internasional Tbk?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Medco Energi Internasional Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Medco Energi Internasional Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Medco Energi Internasional Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Medco Energi Internasional Tbk.

4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Medco Energi Internasional Tbk.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, menurut jenisnya kegunaan penelitian dibagi menjadi dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi yang berkaitan dengan stres kerja karyawan yang ada di perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Medco Energi Internasional Tbk mengenai konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi sebagai pengurang stres kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi.