

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah stres kerja pada sumber daya manusia atau karyawannya.

Maka dari itu stres kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan kerja, faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh diantaranya adalah lingkungan kerja, komunikasi, budaya organisasinya, dan karyawan, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Hal ini karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi stres kerja.

Sehingga organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. dalam interaksi seseorang dan lingkungannya di tempat dia bekerja dalam sebuah organisasi. Fenomena stres kerja yang terdapat pada Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan adalah masih banyaknya keluhan-keluhan dari karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti tekanan, keambiguan kerja, frustrasi, dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan. Demi kelancaran tugas Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti Tata Ruang Kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi stres karyawan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Komunikasi merupakan bentuk dari suatu informasi yang akan di sampaikan kepada penerima informasi baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan untuk membantu dalam keberlangsungan pemberian informasi kepada pegawai, agar tidak terjadi penafsiran yang berbeda.

Budaya organisasi adalah sistem simbol dan makna yang digunakan orang-orang dalam organisasi untuk mengorganisasikan gagasan, menginterpretasikan pengalaman, membuat keputusan dan pada akhirnya mengarah pada perilaku mereka. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pegangan yang mantap oleh setiap karyawan yang bekerja di dalam organisasi, dari lapisan teratas hingga lapisan terbawah.

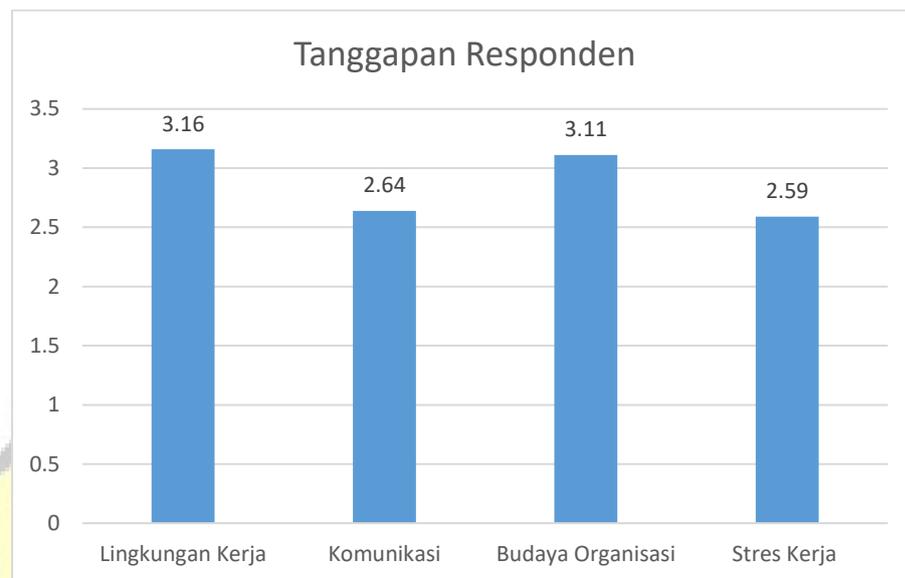
Stres kerja adalah perbedaan dari setiap kemampuan individu yang dapat mempengaruhi stimulus respon yang diakibatkan dari adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan di lingkungan tempat seseorang bekerja.

Berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja maka mengacu pada hasil penelitian dari jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar” yang ditulis oleh I Made Bagus Indra Dewa tahun 2016 bahwa berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap stres kerja.

Maka untuk mengetahui lebih dalam penulis melakukan penelitian di KAP Sahat MT dan Rekan. KAP Sahat MT dan Rekan adalah kantor akuntan publik legal dan terdaftar di Indonesia yang menyediakan jasa konsultasi manajemen dan akuntansi. KAP Sahat MT dan Rekan telah berkontribusi besar dalam keberhasilan Indonesia di bidang pertumbuhan ekonomi dan perkembangan sosial. Karena itulah KAP Sahat MT dan Rekan senantiasa berkomitmen untuk bisa membangun dan melatih para staf profesional yang dinaungi agar mampu melayani dan membantu para klien dengan lebih baik lagi.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis melakukan wawancara dan hasil wawancara dengan *Staff* admin Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini. Masalah tersebut berhubungan dengan stres kerja yaitu tuntutan tugas, peran dalam pekerjaan yang dimainkan dalam organisasi, hubungan antar pribadi, struktur organisasi dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas-tugas rutusnya, hal tersebut dapat dilihat adanya masalah yang terjadi dalam kegiatan yang dilakukan dalam bekerja. Kejadian tersebut dapat menjadi masalah untuk Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan dimana hasil sample yang jadi sangat pengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Data tersebut didukung pula dari kuisisioner pendahuluan yang penulis lakukan kepada 20% responden yang akan dijadikan populasi di Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan yang menunjukkan adanya masalah terhadap stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan tugas, peran dalam pekerjaan yang

dimainkan dalam organisasi, hubungan antar pribadi, struktur organisasi dan lain-lain yang kurang baik terhadap pelaksanaan tugas-tugas rutinnnya yang telah ditetapkan oleh tempat kerja yang dapat dilihat melalui gambar berikut:



Sumber diolah oleh Penulis 2021

**Gambar 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pendahuluan Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan gambar 1.1 hasil pengolahan data terhadap penelitian pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada *staff* dan menyebarkan kuesioner kepada 22 karyawan, maka berdasarkan tabel 3.3 nilai interpretasi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,16 berarti sudah baik, berarti karyawan di KAP Sahat MT dan Rekan memiliki lingkungan kerja yang baik dan dapat dilihat pula bahwa nilai interval komunikasi dengan rata-rata sebesar 2,64 yang berarti sudah baik, berarti karyawan di KAP Sahat MT dan Rekan mempunyai komunikasi yang baik

dalam pekerjaannya. Dan budaya organisasi rata-rata 3,11 yang berarti sudah baik, berarti karyawan di KAP Sahat MT dan Rekan sudah terciptanya budaya organisasi yang baik. Sedangkan kondisi stres kerja berdasarkan nilai interval stres kerja rata-rata sebesar 2,59 yang tinggi artinya kurangnya penanganan pada stres kerja yang dialami para karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu permasalahan tersebut peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Di Kantor Akuntan Publik Sahat MT Dan Rekan”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja yang diterapkan di Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan rekan sudah baik namun Stres Kerja tinggi.
- b. Komunikasi karyawan di Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan rekan sudah baik namun Stres Kerja tinggi.
- c. Budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan rekan sudah baik namun Stres Kerja tinggi.

## 2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, mengingat keterbatasan waktu, cakupan, dan aktivitas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi dan Stres Kerja pada Karyawan tetap di Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan.

## 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini :

- a. Apakah Lingkungan Kerja , Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja di Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan ?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja di Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan ?
- c. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Stres Kerja di Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan ?
- d. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja di Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kejadi Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kejadi Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Stres Kejadi Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Stres Kerja di Kantor Akuntan Publik Sahat MT dan Rekan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

1. Secara Teoritis

Sebagai salah satu media untuk menambah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait yang mempengaruhi stres kerja yang ada di perusahaan dan dapat memberikan kontribusi sebagai sumber informasi dan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Sebagai masukan berupa informasi tentang yang mempengaruhi stres kerja yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan selanjutnya oleh pihak dalam perusahaan