

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan sukses atau tidaknya sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu hal yang sangat penting pada sebuah organisasi/institusi dalam mencapai sebuah tujuan. Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, kapabilitas, dan akuntabilitas akan dapat memajukan organisasi/institusi karena sebagai unsur yang sangat penting pegawai tentu akan memajukan dan mengembangkan organisasi/institusi tersebut jika aspek-aspek yang di dapat saat bekerja terbilang kondusif dan positif. Disamping itu juga akan dapat menstabilkan aktivitas dan tindakan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Dengan pegawai sebagai motor penggerak sebuah organisasi/institusi maka perhatian yang dilakukan oleh pimpinan melalui berbagai aktivitas yang dilakukan pegawai dapat meminimalisir bahkan mengurangi stress kerja yang dialami pegawai saat melaksanakan pekerjaan.

Terjadinya peningkatan stress pada aktivitas kerja pegawai disebabkan realisasi hasil pekerjaan yang harus cepat diselesaikan, dan atau pembagian kerja tidak dilakukan secara proposional sehingga hasil pekerjaan kurang maksimal. Tingkat stress kerja pegawai akan membawa kemunduran bagi

organisasi/institusi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan, yang memiliki dampak pada hasil kerja yang dicapai seorang pegawai saat melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang stress dalam bekerja akan menyebabkan pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik, sehingga dampak negatif atau buruk terhadap faktor stress kerja pegawai maupun bagi organisasi/institusi terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan organisasi/institusi. Stress yang terlalu besar juga dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang harus dikerjakannya, yang akhirnya mengganggu kestabilan kerja dalam organisasi/institusi tersebut. Biasanya stress semakin kuat ketika mendapati masalah yang datangnya bertubi-tubi . Oleh karena itu kestabilan karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius sehingga organisasi/institusi dapat meningkatkan kualitas pegawai dan tujuan organisasi/institusi tersebut.

Stress kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang tidak kondusif dan penuh tekanan. Stress kerja yang berlebihan akan berdampak pula terhadap hasil dan kuantitas pekerjaan, oleh karena itu organisasi/institusi harus memberikan perhatian kepada karyawan terutama dari berbagai masalah kondisi kelelahan fisik emosional dan mental. Salah satu cara terbaik untuk meminimalisir stress kerja adalah dengan meminimalisir hal-hal yang mempengaruhi stress kerja itu sendiri.

Dalam sebuah organisasi/institusi, sering sekali ditemukannya perbedaan pendapat. Dari perbedaan pendapat itu dapat mengakibatkan adanya konflik antar individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Pemikiran

dan pendirian yang berbeda dapat menghasilkan perbedaan karakter individu yang dimana hal tersebut juga bisa memicu terjadinya konflik. Perbedaan karakter individu dapat terjadi karena perbedaan pengalaman dan perbedaan latar belakang yang kemudian hal tersebut menciptakan perbedaan karakter pribadi. Akan tetapi, konflik juga dapat terjadi secara alami karena adanya kondisi obyektif yang dapat menimbulkan konflik.

Dalam meminimalisir konflik, dapat dilakukan dengan berkomunikasi. Komunikasi dapat membantu meminimalisir konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi, baik itu konflik antar individu maupun kelompok. Komunikasi merupakan sebuah aktifitas manusia yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi maupun kehidupan sosial. Setiap organisasi harus mampu membangun komunikasi yang baik dan benar secara internal maupun eksternal. Karena dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat membantu dalam proses dilakukannya pekerjaan, seperti pengambilan keputusan yang tepat yang kemudian juga dapat meningkatkan produktivitas, efektifitas, dan efisiensi pada organisasi tersebut. Jika komunikasi dalam sebuah organisasi tidak cukup baik, maka akan menimbulkan perbedaan persepsi yang dimana hal tersebut juga dapat menimbulkan stress yang dipengaruhi oleh adanya konflik.

Pekerjaan yang dimiliki setiap individu pasti berbeda-beda, masing-masing pekerjaan pasti memiliki tingkat beban dan karakteristik yang berbeda. Suatu pekerjaan juga bisa memberikan resiko terhadap dampak yang juga dirasakan oleh individu, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Hal tersebut disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan akibat aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Tingkat beban kerja suatu pekerjaan dapat diukur dari deskripsi pekerjaan yang diterima, namun juga bisa diukur dari tingkat stress dan kelelahan emosional yang dialami masing-masing individu. Pekerjaan yang dianggap sebuah tuntutan akan dirasa menjadi sebuah beban akan tetapi suatu pekerjaan yang dianggap merupakan suatu hasil karya akan dirasa menjadi sebuah pekerjaan yang tidak membebani dan memuaskan. Maka dari itu jika sebuah pekerjaan memiliki beban kerja yang melebihi batas kemampuan individu tersebut maka akan dapat mengakibatkan stress kerja secara fisik maupun psikis. Namun ketika sebuah pekerjaan memiliki beban kerja yang terlalu sedikit juga akan mengakibatkan rasa jenuh dalam melakukan pekerjaan.

Dalam penelitian ini perusahaan yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Hanirachmi Triputra Mandiri dengan *brand 3Point Event Organizer*. Yang dimana perusahaan ini bergerak di bidang jasa *event organizer*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2018 oleh Norman Taufik, yang dimana beliau sudah bekerja dalam dunia event organizer sejak belasan tahun sebelumnya. *Event Organizer* atau yang biasa disingkat dengan sebutan EO merupakan sebuah wadah komunikasi yang efektif untuk melakukan kegiatan organisasi secara professional. *Event Organizer* dapat menjadi sarana komunikasi, promosi, dan pemasaran dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan kekompakan sebuah tim dengan memberikan kemampuan berorganisasi dan memberikan berbagai macam *skill* dengan keterlibatan

banyak pihak. Tujuan dari *event organizer* itu sendiri adalah menjadi jalan bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk berkomunikasi secara massa dalam menarik khalayak yang potensial sehingga menguntungkan beberapa pihak. Secara garis umum, *event organizer* bertugas membantu individu maupun kelompok untuk menyelenggarakan sebuah acara yang diinginkan. *Event organizer* bekerja sesuai kemauan klien, tidak ada standar khusus porsi pekerjaan untuk sebuah *event organizer*, bisa saja mereka mengurus semua hal mulai dari konsep awal hingga berjalannya acara, dan bisa juga *event organizer* menjalankan sebuah acara sesuai keinginan dari klien tersebut.

Dalam hal ini, *3Point Event Organizer* tidak hanya menjadi sebuah penggelar acara. *3Point Event Organizer* juga bergerak dalam bidang *show management* dan produksi. Dimana hal tersebut mampu mengembangkan *3Point Event Organizer* selama empat tahun terakhir ini. Hal tersebut dibuktikan dengan keterlibatan *3Point Event Organizer* dalam acara-acara besar, seperti salah satunya dalam penyelenggaraan acara salah satu partai politik terbesar di Indonesia.

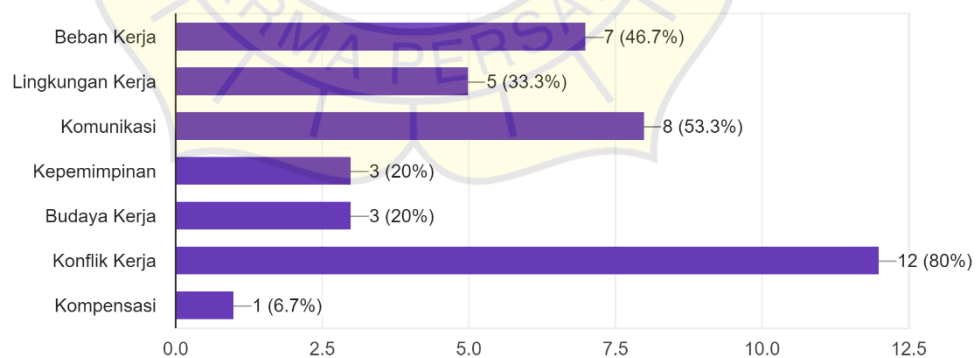
Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulis melakukan hasil wawancara dengan HRD PT Hanirachmi Triputra Mandiri yang hasilnya terdapat masalah dengan stress kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dan juga data kenaikan tingkat stress para karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Hanirachmi Triputra Mandiri dapat dijelaskan melalui kondisi kerja terkait dengan stress kerja pada tahun 2019-2022.

Tabel 1.1
Data Stress Kerja Karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri Tahun
2019-2022

Data Stress Kerja Karyawan Tahun 2019-2022 PT Hanirachmi Triputra Mandiri				
Divisi	2019	2020	2021	2022
Administration & Finance	68,2%	87,5%	84,5%	82,2%
Creative & Content	83,3%	89,1%	81,5%	89,3%
Logistic	79,5%	87,3%	75,4%	77,3%
Talent Coordinator & LO	60,4%	67,3%	67,5%	71,3%
Crew	48,3%	59,8%	58,3%	62,5%

Sumber : Data HRD PT Hanirachmi Triputra Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 permasalahan yang ada merupakan stress kerja yang cukup tinggi terlihat dari data stress kerja diatas. Dan berikut ini merupakan tanggapan dari karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri mengenai pengukuran stress kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Konflik, Komunikasi, dan Beban Kerja.



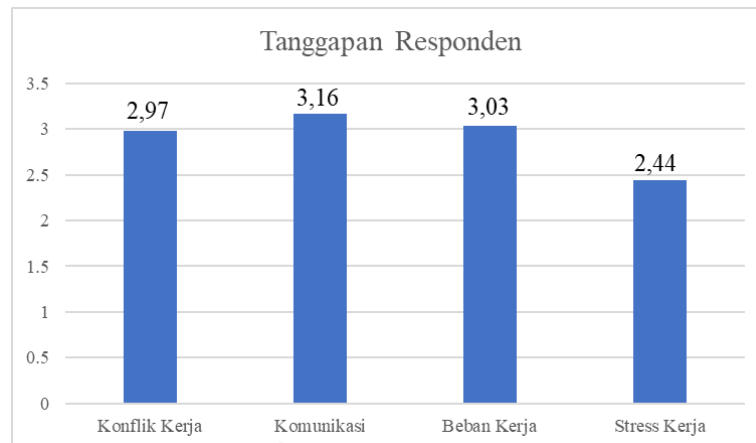
Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Variabel Yang Mempengaruhi
Stress Kerja

(Studi Kasus Pada PT Hanirachmi Triputra Mandiri)

Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2022

Dari gambar 1.1 di atas, diperoleh hasil tanggapan responden mengenai variabel yang mempengaruhi stress kerja pada PT Hanirachmi Triputra Mandiri yaitu Konflik Kerja sebesar 80%, Komunikasi sebesar 53,3%, dan Beban Kerja sebesar 46,7%. Hal ini didukung juga oleh hasil wawancara narasumber yang penulis lakukan bersama HRD dari PT Hanirachmi Triputra Mandiri dimana permasalahan yang ada dalam perusahaan tersebut adalah stress kerja. Maka dapat diartikan variabel konflik kerja, komunikasi, dan beban kerja mempengaruhi stress kerja karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri.

Selanjutnya, penulis juga melakukan penelitian awal terhadap 15 orang responden dari PT Hanirachmi Triputra Mandiri dengan menyebarkan kuesioner presurvey sebagai data observasi awal dengan menyebarkan kuesioner berupa dimensi dari Konflik Kerja, Komunikasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja pada PT Hanirachmi Triputra Mandiri. Secara garis besar hasil olah data kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 berikut ini:



Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden Konflik Kerja, Komunikasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja di PT Hanirachmi Triputra Mandiri

Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2022

Berdasarkan gambar 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan table interpretasi nilai konflik kerja rata-rata sebesar 2,9 yang artinya tinggi, ini berarti dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan di PT Hanirachmi Triputra Mandiri sering mendapati konflik ketika bekerja. Untuk interprestasi komunikasi rata-rata sebesar 3,1, yang artinya baik, hal ini menyatakan bahwa karyawan di PT Hanirachmi Triputra Mandiri masih bertukar informasi melalui komunikasi dengan baik. Sedangkan untuk interprestasi nilai beban kerja rata-rata sebesar 3 yang artinya juga tinggi, itu berarti karyawan di PT Hanirachmi Triputra Mandiri merasakan beban ketika bekerja yang berat. Dan untuk interprestasi nilai stress kerja rata-rata sebesar 2,4 yang artinya tinggi, hal tersebut berarti stress kerja yang dialami oleh karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pekerja *Event Organizer* (Studi Kasus Pada PT Hanirachmi Triputra Mandiri)”**.

1.2. Identifikasi Masalah, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, dapat diidentifikasi masalah yang terdapat di dalam PT Hanirachmi Triputra Mandiri sebagai berikut:

- a. Konflik kerja yang dialami karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri tinggi.
- b. Komunikasi yang ada di dalam PT Hanirachmi Triputra Mandiri baik.
- c. Beban kerja yang dialami karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri tinggi.
- d. Stress kerja yang ada dalam PT Hanirachmi Triputra Mandiri rendah.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi dengan variabel konflik, komunikasi, beban kerja, dan stress kerja.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri?
- d. Apakah konflik kerja, komunikasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap stress kerja karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri
- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri
- d. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, komunikasi, dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan PT Hanirachmi Triputra Mandiri

1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan jenisnya, kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Konflik Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

- b. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sebuah bahan pertimbangan serta masukan tambahan bagi PT Hanirachmi Triputra Mandiri mengenai pengaruh konflik kerja, komunikasi, dan beban kerja terhadap stress kerja yang dialami oleh karyawan perusahaan tersebut.

2) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pembelajaran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya alam khususnya mengenai konflik kerja, komunikasi, beban kerja, dan stress kerja yang ada dalam sebuah organisasi.

