

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto adalah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sektor bidang produksi dan pemasaran genteng, didirikan pada tahun 2020 yang berlokasi di Kecamatan Kalibagor Desa Petir. Jenis genteng yang produksi perusahaan ini merupakan jenis genteng metal pasir *the best quality metal roof*, genteng metal pasir berkualitas untuk atap bangunan dengan corak pesonanya yang indah, elegan dan klasik dengan struktur ringan sangat ramah terhadap gempa, awet, tidak lapuk dan berkarat, serta mampu meredam panas dan berisik. Di tahun 2023 Karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto semakin berkembang hingga memiliki karyawan mencapai 40 orang, pimpinan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto menyadari bahwa Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling penting sumber daya internal seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat menghasilkan hasil yang optimal kecuali didukung oleh orang-orang yang berkinerja optimal. Menyadari pentingnya sumberdaya manusia, pimpinan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto berusaha menjaga karyawan nya agar karyawan nya tetap nyaman bekerja di perusahaannya. Salah satu yang dilakukan pimpinan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto adalah menjaga karyawan nya agar tidak mengalami stres.

Menurut Vanchapo et al. (2019) stres kerja adalah suatu kondisi yang dapat muncul ketika ada ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan yang diberikan seseorang dengan kemampuan mereka untuk menangani tekanan tersebut. Stres kerja juga didefinisikan sebagai adalah suatu kondisi dimana orang berada dalam tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya, sehingga orang bereaksi negatif dan merasa terbebani untuk memenuhi tanggung jawabnya. Menurut Nusran (2019) stres yang meningkat dapat mengakibatkan karyawan jatuh sakit atau malah di PHK. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh tujuan yang terlalu tinggi, gaji yang tidak memadai, atau lingkungan kerja yang tidak baik misalnya, dalam produksi di mana perusahaan harus memenuhi tujuan yang ditetapkan tetapi tidak dapat melakukannya, hal ini menyebabkan tekanan pada karyawan. Tekanan pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan ledakan emosi, seperti stres kerja.

Menurut Arsyiani et al (2019) stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja, konflik kerja dan komunikasi. Beban kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, jika seorang karyawan mampu melakukan dan beradaptasi dengan sejumlah tugas tersebut, itu tidak menjadi beban kerja, tetapi jika karyawan tersebut tidak berhasil maka tugas dan aktivitas ini menjadi beban kerja (Vanchapo et al., 2019). Menurut Wahyudi (2015) konflik di dalam perusahaan dapat terjadi karena perbedaan nilai, norma, atau persepsi. Konflik ini jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan ketidakhadiran dan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja, konflik ide dan kepentingan

dapat memperlambat tujuan atau kinerja orang-orang dalam suatu kelompok. Konflik di tempat kerja yang terus berlanjut dapat menyebabkan situasi yang tidak menyenangkan di tempat kerja, konflik juga dapat menyebabkan putusnya hubungan antar anggota apabila konflik tersebut tidak diselesaikan dengan baik, juga menghambat pekerjaan dan pendapatan, sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan tidak boleh putus komunikasi dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan. Komunikasi yang baik merupakan sarana yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat bertanya atasan mereka untuk instruksi tentang bagaimana melanjutkan pekerjaan mereka, juga dimungkinkan bagi karyawan untuk bekerja sama satu sama lain melalui komunikasi. Menurut Suci R. MarŌ Ih Koesomowidjojo (2020) komunikasi adalah proses berkomunikasi untuk bertukar informasi dengan tujuan mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain, baik melalui media maupun secara langsung dengan ucapan, teks, gambar, simbol atau bentuk kode tertentu.

Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh beban kerja, konflik kerja dan komunikasi terhadap stres telah banyak dilakukan oleh para peneliti. Hasil penelitian mereka mempunyai perbedaan diantaranya penelitian Lestari & Ratnasari (2018) menunjukkan variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja, sedangkan penelitian Hatmawan (2015) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian Nurdianti (2018) dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, konflik kerja

terhadap stres kerja karyawan PT Inti Mnunggal Sejahtera Abadi" menunjukkan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja, sedangkan penelitian Sylvy et al (2022) menunjukkan konflik kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian Arsyiani et al (2019) dengan judul " Pengaruh kecerdasan emosional, beban kerja, dan Komunikasi terhadap stres kerja karyawan pada PT Pertamina EP di Sanga Sanga" menunjukkan komunikasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja, sedangkan penelitian Lestari & Ratnasari (2018) tentang Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi terhadap stres kerja karyawan PT Viking Engineering Batam menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Dari latar belakang masalah di atas dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka ditemukan *research gap* untuk melakukan penelitian selanjutnya. Oleh karena itu peneliti mengambil judul "**Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto?

3. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini ada 3 variabel independen yaitu variabel beban kerja, konflik kerja, dan komunikasi, variabel dependen adalah stres kerja. Subjek penelitian adalah karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto, penelitian dilakukan di Kecamatan Kalibagor Desa Petir, penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2022 s/d Juli 2023.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap stres kerja karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan ilmu pengetahuan tentang stres kerja terutama pada beberapa penyebab stres yaitu beban kerja, konflik kerja dan komunikasi.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

Dapat menambah referensi penelitian selanjutnya untuk mahasiswa khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. Hasil penelitian ini juga semoga menjadi bahan masukan dalam mengatur sumber daya manusia yang lebih baik.

4. Bagi Pembaca

Memberi informasi tambahan sebagai referensi melakukan penelitian agar mendapatkan wawasan bagi pembacanya.