

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Proyek PLTU Palu-3 (2x50 MW) adalah salah satu sub Divisi dari Divisi Power & energy PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. (WIKA). Project tersebut dilakukan oleh konsorsium PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. (WIKA), Doosan Heavy Industries & Construction Co., Ltd. (DHI) dan Korea South-East Power Co., Ltd. (KOEN) yang bergerak dibidang konstruksi dan engineering (Humas dalam wika *website*, 2019). Dan Proyek PLTU Palu-3 adalah salah satu proyek dari PT PLN (Persero) untuk membantu mempercepat kapasitas kelistrikan nasional dan memenuhi kebutuhan listrik diwilayah palu dan sekitarnya (Sripeni Inten dalam Berita Satu, 2019).

Dalam menjalankan pembangunan Proyek PLTU Palu-3 (2x50 MW) yang terlebih proyek tersebut menyangkut perihal kebutuhan secara nasional, komunikasi menjadi salah satu kunci utama demi terciptanya kerjasama yang baik agar pembangunan proyek yang dilakukan dapat berjalan sesuai rencana yang sudah terbentuk sejak awal mulainya project. Pembangunan Proyek PLTU Palu-3 (2x50 MW) dimulai pada akhir tahun 2019 tepatnya pada bulan september 2019, perusahaan yang tergabung dalam konsorsium menandatangani kontrak untuk melakukan pembangunan dan pada bulan desember 2019 melakukan serah terima lahan konstruksi (Humas dalam wika *website*, 2019). Sesuai dengan prosedur pembangunan proyek perusahaan yang tergabung dalam konsorsium maximal pembangunan proyek adalah 5th tetapi setiap perusahaan ataupun organisasi memiliki perencanaan tersendiri untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya agar cepat selesai, struktur organisasi dari Proyek PLTU Palu-3 (2x50 MW) memiliki rencana agar pembangunan Proyek PLTU Palu-3 (2x50 MW) dapat terselesaikan pada akhir tahun 2022 sampai awal tahun 2023, tetapi dengan muncul nya awal kasus Covid-19 pada tahun 2020 yang terjadi di Indonesia serta adanya tindakan-tindakan yang diambil pemerintah untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19 yaitu dengan diberlakukannya PSBB dan PPKM di beberapa wilayah juga menjadi

salah satu faktor yang membuat pembangunan proyek PLTU Palu-3 (2x50 MW) yang dilakukan terhenti sementara (*Suspend*). Dengan itu perencanaan yang dilakukan pada awal pembangunan tidak sesuai yang membuat masa pembangunan proyek PLTU Palu-3 (2x50 MW) harus menambah waktu penyelesaian pembangunan sampai pada tahun 2024. Hal tersebut di khawatirkan akan berdampak pada karyawan di Kantor Proyek PLTU Palu-3 (2x50 MW), dengan mundurnya waktu penyelesaian proyek pasti akan ada tekanan-tekanan dari atasan ke bawahan dan sesama bawahan, bertambahnya waktu kerja dari hari-hari sebelumnya serta bertambahnya beban kerja seorang karyawan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaannya agar tidak terjadi *suspend* kembali pada pembangunan Proyek PLTU Palu-3 (2x50 MW). Jika karyawan sudah merasakan tekanan dan beban kerja yang diberikan berlebihan, dikhawatirkan stres kerja karyawan meningkat dikarenakan hal tersebut merupakan kondisi kerja yang menjadi penyebab stres kerja bagi karyawan (Handoko, 2014:201).

Beban kerja yang berlebihan, tidak memadainya peralatan kerja dalam perusahaan, serta tuntutan-tuntutan yang terjadi didalam ataupun diluar perusahaan atau organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja bagi karyawan (Handoko, 2014:201). Menurut Afandi (2021:174) stres kerja merupakan tanggapan dan proses secara internal dan eksternal yang dapat mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis yang sudah sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan seseorang karyawan, dan juga merupakan kondisi seseorang yang bersifat internal yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik atau lingkungan yang memiliki potensi dapat merusak. Stres kerja memiliki dampak positif terhadap karyawan untuk membantu mendorong karyawan tersebut agar lebih berprestasi, dan stres kerja tidak selalu berdampak positif terhadap karyawan tetapi juga bisa berdampak negatif dan berimbas kepada dirinya sendiri dan perusahaan atau organisasi. Stres kerja ialah seseorang yang mengalami stres tentang pekerjaan (Ekawarna, 2018:142).

Selain beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan dan lainnya yang dapat memicu stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja bagi karyawan, ketika lingkungan kerja dalam perusahaan atau organisasi yang diterapkan tidak nyaman maka hal tersebut akan

berdampak tidak baik bagi karyawan maupun perusahaan atau organisasi itu sendiri (Maha dan Herawati, 2022:212). Afandi (2021:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seorang karyawan dan hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dilakukannya, misalnya dengan pemilihan warna tembok ruang kerja, penerangan, perputaran sirkulasi udara tersedianya Air Conditioner (AC) dan lain sebagainya.

Ketika melakukan aktivitas sehari-hari dan ketika melaksankan pekerjaan seseorang tidak terlepas dari komunikasi, baik komunikasi sesama individu maupun komunikasi secara kelompok (Yasir, 2022:1-2). Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dituntut untuk melakukan komunikasi yang baik sesama rekan kerja, serta komunikasi antara atasan dan bawahan, karena tanpa adanya komunikasi suatu pekerjaan dan aktivitas dalam perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan secara efektif (Ginting Imam dan Siswandi, 2018:113). Menurut Nofrion (2016:1) Komunikasi menjadi salah satu pokok aktivitas dalam kehidupan dan interaksi sosial yang tidak hanya dilakukan diperusahaan atau organisasi saja tetapi diluar organisasi atau perusahaan, komunikasi juga menjadi proses pertukaran ide dan pesan, dengan komunikasi juga karyawan akan dapat bertukar ide, menjalankan kerja sama dan membantu mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut.

Jevi Nugraha (2021) menyatakan bahwa pada kehidupan terkadang manusia memiliki ekspektasi atau harapan terhadap suatu hal yang mereka lakukan. Dan terkadang apa yang diharapkan tidak sesuai dengan kenyataannya, salah satu nya harapan-harapan yang muncul ketika seseorang bergabung dengan perusahaan.

Sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya merupakan Kepuasan Kerja. Robbins dan Judge (2017:118) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya melalui evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik yang telah ditentukan. Sedangkan Lawler dalam Robbins (2015:180) menyatakan bahwa kepuasan kerja harus setara dengan kenyataan yang memang dihadapi seseorang ditempat bekerja. Dengan itu perusahaan atau organisasi wajib memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja agar karyawan dapat merasakan kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan, jika kepuasan kerja

yang diharapkan karyawan sesuai dengan harapannya, maka hal tersebut dapat membantu meningkatkan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Dan pada saat karyawan merasa bahwa harapan tidak sesuai dengan ekspektasi yang terjadi maka disebut dengan Ketidakpuasan Kerja (Hussein Fattah 2017:66).

Dari beberapa hal yang sudah dipaparkan diatas hal tersebut tidak akan jauh dari peran manusia didalam perusahaan atau organisasi. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisai adalah modal yang paling penting bagi sumber daya manusia, karena tanpa adanya manusia suatu perusahaan tidak akan berlajan dengan baik, bahkan perusahaan atau organisasi tanpa adanya manusia tujuan perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai dikarenakan manusia adalah kunci utama dari sumber daya manusia perusahaan atau organisasi (Kontributor wikipedia, 2021). Walaupun perusahaan atau organisasi tersebut memiliki alat yang canggih untuk melakukan pekerjaanya tetap manusia diperlukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena manusia mempunyai latar belakang pendidikan, perasaan, menjadi perencana dan yang pasti adalah manusia memiliki pemikiran yang cukup luas (Kontributor wikipedia, 2021). Dengan adanya manusia, perusahaan ataupun organisasi akan lebih mudah menjalankan dan mewujudkan tujuan dari perusahaan atau organisasinya. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan disini adalah karyawan, dan karyawan masuk kedalam asset sumber daya manusia perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin mengetahui “Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Tbk Proyek Pltu Palu-3 Kantor Jakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang yang sudah dipaparkan maka terbentuklah spesifikasi pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini. Adapun pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah komunikasi berpengaruh langsung terhadap stres kerja?
4. Apakah komunikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?

5. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja?
7. Apakah komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap stres kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung komunikasi terhadap stres kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung komunikasi terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan informasi untuk masa yang akan datang serta memberikan referensi dan ilmu untuk teman-teman yang sedang atau ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, terutama perihal lingkungan kerja, stres kerja, komunikasi dan kepuasan kerja khususnya untuk teman-teman yang berfokus pada bidang Manajemen Sumber Daya manusia.

2. Manfaat bagi Peneliti

Bagi Peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk terus mengembangkan wawasan, pengetahuan, serta meningkatkan kemampuan menganalisis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya perihal

lingkungan kerja, stres kerja, komunikasi dan kepuasan kerja serta dapat membantu untuk lebih siap terjun kedalam dunia kerja dengan ilmu yang bermanfaat.

3. Manfaat bagi Perusahaan

Untuk intansi penelitian ini bermanfaat untuk mencari solusi secara efektif dan efisien ketika organisasi menemukan masalah lingkungan kerja, stres kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja dan hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan masukan untuk perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang sudah ada sebelumnya.