

BAB I

PENDAHULUAN

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat dewasa ini terutama dalam bidang teknologi, telah mengakibatkan menurunnya prosentase penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri. Sekalipun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting betapapun sempurnanya peralatan kerja, tanpa adanya tenaga manusia, sekalipun hanya sederhana, tidak akan ada artinya perusahaan tersebut (As'ad, 1999: 103).

Dikatakan oleh Allen (dalam As'ad, 1999: 103) tentang pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri : “Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapainya”.

Kesadaran mengenai manusia dan upaya untuk memanusiakan manusia merupakan suatu langkah penting dalam memperbaiki kualitas kehidupan manusia dalam kerja. Hal ini berarti akan memungkinkan terciptanya suatu situasi, yang membuat para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka sekaligus bekerja dalam organisasi (Dessler, 1997: 476). Hal ini bukanlah hal yang mudah, karena seiring dengan kemajuan industrialisasi, berkembanglah teknologi yang semakin canggih. Perkembangan teknologi, selalu diikuti oleh perubahan-perubahan luas dalam kehidupan ekonomi, sosial dan politik yang menuntut kemampuan adaptasi

manusia sampai batas paling maksimal. Perubahan-perubahan ini tentunya memberikan efek bagi kehidupan suatu organisasi, termasuk manusia yang terlibat di dalamnya (Fraser, 1999: 6). Perubahan teknologi secara tidak langsung akan menimbulkan perubahan aspirasi pada diri para pekerja, baik yang menyangkut masalah jenis kerja, lingkungan kerja, dan imbalan yang mereka harapkan.

Di dalam dunia industri dan organisasi, karyawan tingkat menengah mengalami tekanan tuntutan dari pekerja yang dipimpin dan tekanan dari karyawan tingkat atas. Schultz (1982: 442) melakukan penelitian stres kerja berdasarkan jabatan, menyatakan bahwa individu yang menduduki jabatan puncak sebenarnya mengalami serangan jantung yang lebih sedikit daripada karyawan tingkat menengah yang sebelumnya diasumsikan sebagai kelompok yang bekerja pada kondisi yang sedikit mengandung stres. Schultz juga menyatakan bahwa karyawan tingkat atas kurang dipengaruhi oleh stres dalam pekerjaannya karena karyawan tingkat atas memiliki otonomi dan *power* yang lebih tinggi atas pekerjaan dibandingkan dengan tingkat menengah.

Hal ini sependapat dengan penelitian Ivancevich dan Donnelly (dalam Nimran, 1999: 96) tingkat stres yang tinggi dilaporkan oleh mereka yang berada hirarki atau kedudukan yang kurang memiliki "suara" dan terbatas wewenangnya dalam mengendalikan pekerjaannya. Dalam situasi yang serba baru dan serba berubah seseorang cenderung mengalami ketidakpastian. Situasi yang seperti ini merupakan media yang subur bagi stres. Korchin (1976: 71) menyebutkan beberapa situasi yang dapat menimbulkan stres antara lain ketidakpastian dan kekurangan stimulasi. Di dalam ketidakpastian seseorang berusaha mencari

informasi yang relevan, informasi merupakan unsur dasar dari komunikasi. Melalui komunikasi orang saling mengirim dan menerima informasi.

Komunikasi oleh sebagian orang diartikan sekedar sebagai proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain, yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran dan sebagainya. Oleh karena itu, maka apabila orang telah mengirimkan surat, menempelkan pengumuman di papan pengumuman, menelepon dan sebagainya, maka orang tersebut menganggap dirinya telah melakukan komunikasi, namun sebenarnya komunikasi yang baik tidak sekedar kalau terkirimnya surat-surat, tertempelnya pengumuman-pengumuman ataupun menggunakan alat-alat komunikasi yang mutakhir atau modern. Meskipun suatu perusahaan menggunakan alat-alat komunikasi yang modern yang dapat menyampaikan dengan cepat seluruh instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran, dan sebagainya, akan tetapi hal ini belumlah menjamin bahwa komunikasi dalam perusahaan telah dilakukan dengan baik. Dengan kata lain dalam suatu perusahaan yang telah menggunakan alat-alat komunikasi yang serba modern, dapat saja terjadi *missed communication*.

Seperti yang telah kita kemukakan di muka, maka dengan komunikasi yang efektif yang dimaksudkan adalah suatu proses yang melibatkan dua pihak yaitu pengirim dan penerima, sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima, dimengerti dan dipahami oleh si penerima pesan sesuai dengan arti yang dimaksudkan oleh si pengirim pesan. Apabila perusahaan tidak dapat melaksanakan komunikasi dengan efektif, maka semua rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran, motivasi-motivasi, dan sebagainya,

hanya akan tinggal di atas kertas. Dengan kata lain bila tanpa adanya komunikasi yang efektif pekerjaan akan kacau balau sehingga kemungkinan besar tujuan perusahaan tidak dapat dicapai (Nitisemito, 2000: 162). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat mencegah atau setidaknya mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan, dimana yang dimaksudkan stres kerja di sini adalah kondisi psikologis yang tidak menyenangkan dalam bekerja karena karyawan merasa terancam oleh ketidaksesuaian dan ketidakseimbangan dalam berinteraksi dengan aspek-aspek pekerjaannya. Jika komunikasi yang efektif dapat mengurangi ketidakpastian, maka dengan komunikasi yang efektif dapat mengurangi salah satu penyebab stres kerja dapat diatasi. Begitu banyak masalah yang timbul dari stres kerja sehingga menarik untuk diungkap, karena di samping memberikan akibat bagi individu yang bersangkutan, stres juga menimbulkan akibat bagi organisasi maupun masyarakat. Selain akibat fisik, psikis dan sosial, stres juga dapat mengarahkan pada upaya untuk mencari pekerjaan atau karier yang lebih baik bilamana terjadi situasi kompetitif dalam menangkap ide-ide baru. Penelitian ini ingin mengetahui lebih jauh peran komunikasi efektif akan menyebabkan stres kerja

## **1.2 Batasan Masalah.**

Beberapa hal yang perlu diperhatikan sehubungan dengan batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut : apakah ada hubungan antara efektivitas komunikasi dengan stres kerja pada karyawan di P.T Batam Textile pada semua bagian.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah maka rumusan masalah adalah :

“Apakah ada hubungan yang signifikan antara efektivitas komunikasi dengan stres kerja pada karyawan di PT. Batam Textile?”.

### **1.4 Tujuan Penelitian.**

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara efektivitas komunikasi dengan stres kerja pada karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian.**

Di samping tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi teoritis dan segi praktis.

- a. Manfaat teoritis adalah memberikan sumbangan dalam usaha menetapkan, menguji teori-teori tentang stres kerja dalam hubungannya dengan efektivitas komunikasi.
- b. Manfaat praktis
  1. bagi atasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang keterkaitan antara efektivitas komunikasi dengan stres kerja.

Dengan jelasnya hubungan di antara keduanya, diharapkan atasan dapat meningkatkan komunikasi yang efektif sehingga karyawan mampu menyampaikan ide atau saran pada atasan.

Dengan jelasnya hubungan di antara keduanya, diharapkan atasan dapat meningkatkan komunikasi yang efektif sehingga karyawan mampu menyampaikan ide atau saran pada atasan.

2. bagi karyawan

Diharapkan karyawan mendapat gambaran tentang keterkaitan antara efektivitas komunikasi dengan stres kerja sehingga karyawan mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu mencari kompensasi untuk mengurangi stres kerja dan mampu menciptakan kerja sama yang baik antar bagian sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman, dengan demikian stres kerja dapat dikurangi.