

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dipergunakan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pandangan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda – beda.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sebagai modal karyawan perlu dikelola agar tetap produktif dalam bekerja. Akan tetapi pada pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status serta latar belakang yang berbeda. Oleh sebab itu pimpinan harus bisa mendorong para karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja

yang baik yang berguna untuk memajukan perusahaan dan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri.

Konflik adalah suatu hal yang sering terjadi didalam suatu perusahaan. Konflik di dalam perusahaan melibatkan sumber daya manusia baik konflik secara vertikal atau konflik horizontal. Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam melakukan interaksi. Konflik kerja juga merupakan ketidaksesuaian antara dua ataupun lebih anggota maupun kelompok dalam lingkup perusahaan baik dalam hal perbedaan status, tujuan, nilai ataupun persepsi. Konflik kerja juga suatu gejala ketika individu atau kelompok didalam perusahaan menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain. Konflik yang terjadi didalam suatu perusahaan dapat mengakibatkan tidak nyamannya karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik karyawan yang mempunyai konflik tersebut maupun karyawan yang berada dilingkup terjadinya konflik tersebut.

Selain konflik, stres juga sering muncul dalam dunia kerja, stres kerja dapat timbul jika ada ketidakseimbangan atau kurang maksimalnya manajemen perusahaan tersebut. Stres akibat kerja dapat didefinisikan sebagai respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau keinginan pekerja. Stres dalam bekerja juga dapat timbul dari berbagai macam hal seperti lingkungan perusahaan yang kurang nyaman, pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan, peraturan perusahaan yang menyulitkan serta stres yang

timbul karena adanya perbedaan karakteristik karyawan lain yang sangat berbeda dengan pribadi karyawan tersebut.

Disamping dari konflik dan stres yang muncul ditempat kerja, perlu diingat jika perusahaan dan karyawan merupakan dua komponen yang saling membutuhkan dan berhubungan satu sama lain. Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan dari awal, sedangkan, perusahaan merupakan tempat berkumpulnya karyawan yang melakukan pekerjaan atau aktivitas kerja dengan harapan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dari masing – masing karyawan. Setiap karyawan sudah pasti memiliki kebutuhan yang berbeda – beda, harapan dari karyawanpun juga berbeda. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus saling menguntungkan satu sama lain agar dapat memenuhi tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai setiap karyawan didalam perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja yang baik merupakan harapan dari perusahaan dan karyawan karena dengan terciptanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawanpun akan terpenuhi. Dan dalam mengelola kinerja harus dilakukan secara kolaboratif antara karyawan, pimpinan dan perusahaan agar tercapainya kesepakatan atas suatu tujuan bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi

dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting.

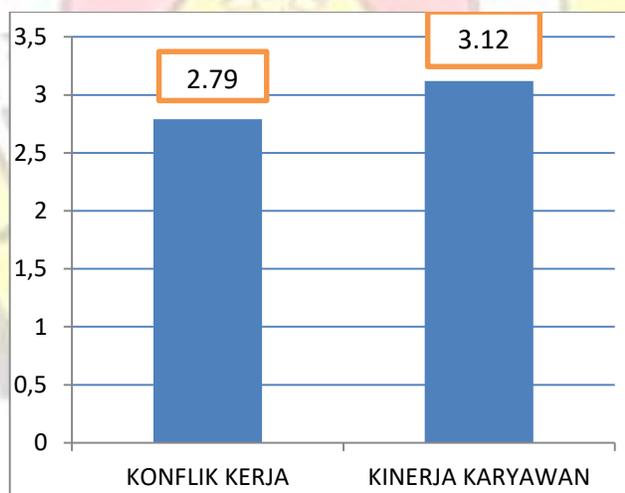
PT. Aica Indria merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi lem yang lebih dikenal masyarakat dengan nama Lem Fox. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Rawa Terate I / 3 Pulogadung Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Manajer *Human Resources Development* (HRD) dan juga *Supervisor* pada produksi lem putih, memang benar terdapat permasalahan yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan yang terjadi yaitu adanya konflik antara karyawan yang bermula dari keegoisan beberapa karyawan senior yang selalu ingin memegang kendali mesin yang membutuhkan tenaga lebih ringan dibanding mesin yang lain sehingga munculnya perselisihan yang akhirnya memecah menjadi dua kubu. Konflik lain yang muncul dalam PT. Aica Indria produksi lem putih yaitu adanya beberapa karyawan yang selalu membawa masalah pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan kedalam lingkungan kerja, dan karyawan yang mempunyai masalah pribadi itu menjadi tidak fokus dengan pekerjaannya dan seringkali emosi lalu marah kepada rekan kerjanya yang mencoba untuk menegur dan akhirnya berujung dengan adanya perselisihan.

Permasalahan lain yang juga muncul di PT. Aica India yaitu stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Karyawan merasakan stres dikarenakan setiap kali adanya lembur, karyawan diberikan pekerjaan tambahan yang tidak termasuk kedalam tugas lemburnya sehingga beban dalam menyelesaikan pekerjaan lebih

besar. Permasalahan stres yang dirasakan oleh para karyawan yaitu kurangnya tenaga dalam memegang alih mesin, mesin yang harusnya dikendalikan oleh dua orang seringkali ditugaskan untuk satu orang dan terkadang karyawan harus memegang mesin *double* yang menyebabkan tingginya beban yang dirasakan sehingga menyebabkan stres pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

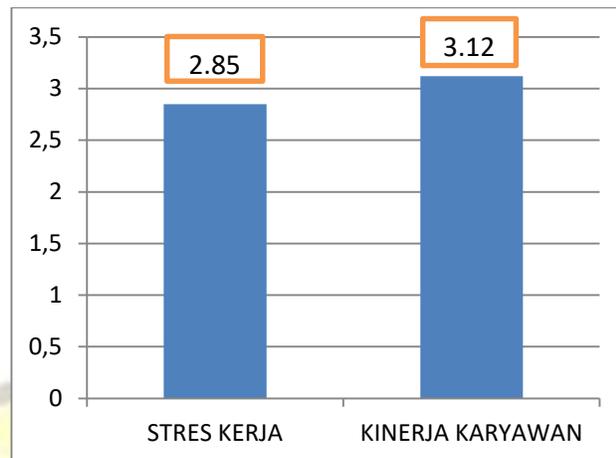
Disisi yang lain walaupun adanya permasalahan tentang konflik dan stres kerja yang dialami, karyawan tetap dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya yang dapat diketahui dengan tidak adanya keterlambatan dalam menyelesaikan produksi lem yang harus mempunyai peraturan jika hari ini produksi, maka hari ini juga harus selesai. Gambar dibawah ini menunjukkan hasil dari kuesioner data awal variabel konflik kerja dan kinerja karyawan.



Sumber data diolah oleh penulis tahun 2018

**Gambar 1.1 Hasil Kuesioner Data Awal Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan**

Sementara untuk melihat hasil data awal variabel stres kerja dan kinerja karyawan ditunjukkan oleh gambar dibawah ini.



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2018

**Gambar 1.2 Hasil Kuesioner Data Awal Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan grafik diatas mengenai konflik kerja, stress kerja dan kinerja karyawan di PT. Aica Indria, jika melihat teori skala interval interpretasi nilai hasil menurut Sudjana (2005:79) sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden**

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,74	Sangat Rendah
1,75 – 2,49	Rendah
2,50 – 2,24	Tinggi
3,25 – 4,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2018

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aica Indria (Studi kasus karyawan produksi lem putih)."

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

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kurangnya komunikasi yang baik dalam pembagian tugas sehingga timbulnya keegoisan dari karyawan dalam memegang alih mesin dan adanya beberapa karyawan yang membawa permasalahan pribadi ke lingkungan kerja.

2. Adanya penambahan pekerjaan pada saat lembur yang tidak sesuai dengan *jobdesk* dan adanya kelebihan kapasitas dalam memegang alih mesin.
3. Kinerja yang baik karna berjalannya proses produksi tetap berjalan dengan sesuai peraturan perusahaan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aica Indria Bagian Produksi Lem putih
2. Seluruh karyawan tetap PT. Aica Indria Bagian Produksi Lem Putih

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka beberapa pokok permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara konflik kerja dan stres kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan tetap pada PT. Aica Indria bagian produksi lem putih ?

2. Apakah terdapat pengaruh antara konflik kerja dengan kinerja karyawan tetap pada PT. Aica Indria bagian produksi lem putih ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan tetap PT. Aica Indria bagian produksi lem putih ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Aica Indria bagian produksi lem putih.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Aica Indria bagian lem putih.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Aica Indria bagian produksi lem putih.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat Teoritis dan manfaat Praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan

konflik kerja dan stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan tetap PT.

Aica Indria bagian produksi lem putih.

## 2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

### a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Aica Indria bagian produksi lem putih.

### b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aica Indria bagian produksi lem putih.