

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai keberhasilan sebuah tujuan organisasi. Selain itu, ujung tombak maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan juga akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada. Dengan semakin berkembangnya pengetahuan dan teknologi dalam dunia usaha saat ini, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menjamin kapasitas dan stabilitas lingkungan perusahaan yang nyaman dan kondusif. Suasana nyaman dan kondusif ini terkadang akan menjadi tidak stabil karena adanya konflik yang terjadi dalam perusahaan.

Stress kerja merupakan suatu keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan bagian dari kehidupan sehari-hari dengan kesibukan dan beban kerja yang semakin bertambah. Stress kerja ini akan terlihat dalam bentuk perasaan tegang, gelisah dan atau khawatir. Namun demikian, bila tidak ada kondisi stress, tantangan kerja juga tidak ada dan pada akhirnya prestasi kerja tidak akan nampak karena karyawan tidak merasa termotivasi. Hubungan stress kerja dengan semangat kerja terlihat pada bagaimana karyawan mengalami stress kerja positif yang akan mengoptimalkan kinerjanya sebagai pelampiasan dari emosi yang didapatkan dari lingkungan perusahaannya, menurut Hasibuan (2009:204)

stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Individu yang mengalami stress menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran kronis. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menimbulkan stress, tergantung pada bagaimana individu tersebut merespon masalah yang dihadapi, baik berkaitan dengan beban kerja maupun lingkungan kerja. Stress kerja juga dapat membantu atau merusak semangat kerja tergantung seberapa besar tingkat stress yang dialami oleh karyawan. Bila stress kerja terlalu besar, maka semangat kerja cenderung menurun dan hal ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan emosionalnya, menjadi tidak mampu membuat keputusan, dan bahkan perilakunya tidak menentu. Jadi apabila disimpulkan, konflik internal organisasi dan stress kerja memiliki potensi yang sama dalam mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan.

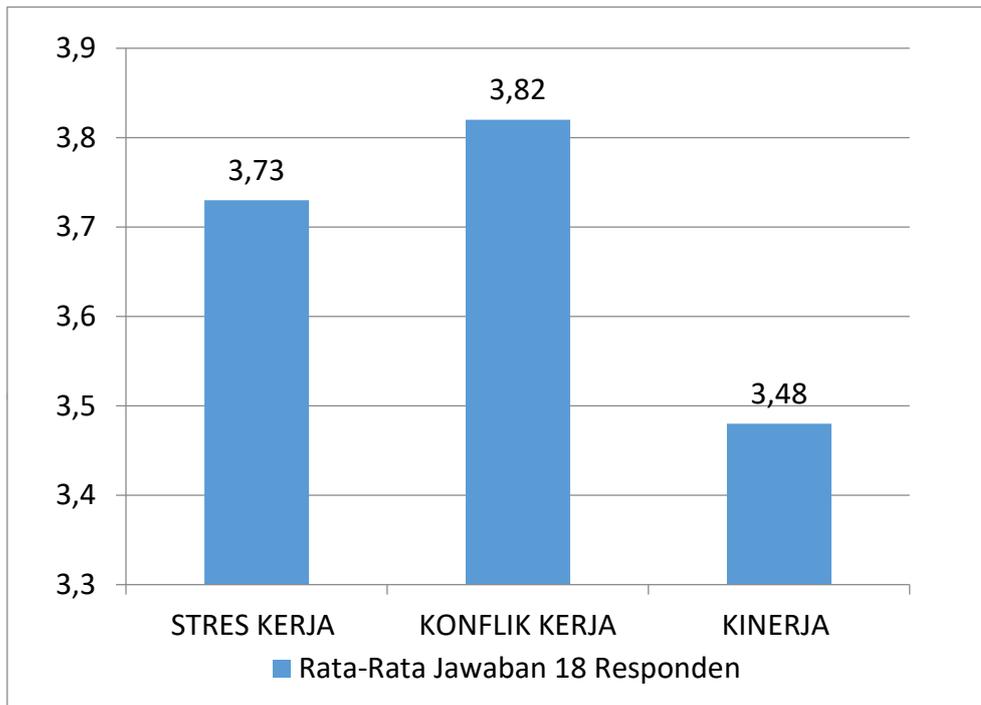
Menurut Kreitner dan Kinichi dalam Silaban (2012:2) “ Konflik adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain”. Dengan kepentingan-kepentingan yang tidak terkelola dengan baik ini, dimungkinkan stabilitas dari lingkungan perusahaan akan terganggu dan mempengaruhi jalannya roda perusahaan. Konflik internal ini diduga juga akan mengganggu kelancaran perusahaan sehingga tidak jarang, pimpinan perusahaan akan mengambil kebijakan yang tidak tepat dan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal itulah yang kemudian mengakibatkan kinerja individu karyawan terganggu dan pada akhirnya dapat berdampak pada stress kerja. Selama konflik internal dapat dikendalikan atau dikelola dengan baik, maka dimungkinkan dapat diarahkan pada kondisi yang produktif, misalnya: Perdebatan tentang cara penanganan komplain konsumen dan Metode peningkatan target penjualan adalah contoh konflik yang memerlukan manajemen konflik untuk menunjang kreativitas dan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan. Perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Gaol (2014:589) mendefinisikan bahwa : “Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.”

Kinerja yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif. Pada umumnya kinerja karyawan dapat dinilai dari peningkatan rating atau laporan keuangan dari perusahaan. Jika perusahaan mengalami profit terus menerus, maka kinerja karyawan dinilai memberikan kontribusi positif.

PT. Maximpoly merupakan salah satu perusahaan Penanaman Modal Asing, Dalam penelitian ini perusahaan tersebut dipilih menjadi karena adanya permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan terhadap kepala HRD.

Disamping itu berdasarkan hasil penelitian pendahuluan terhadap 18 orang karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menunjukkan adanya gap antara stress kerja, konflik kerja dan kinerja yang dijelaskan melalui gambar sebagai berikut.



disipenulis menemukan adanya kesenjangan hasil rata-rata tentang adanya stress kerja, konflik kerja, dan kinerja. Jawaban 18 responden tentang *stress kerja* mencapai rata-rata 3,73 dan tentang konflik kerja mencapai rata-rata 3,82 yang artinya mencapai tingkat interval teratas atau sangat baik, sementara tentang kinerja hanya mencapai rata-rata 3,48 yang artinya berada di tingkat interval baik.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya beban kerja (jam lembur yang tidak jelas) tidak jarang karyawan melakukan pekerjaan lembur yang bukan menjadi tanggungjawab pekerjaannya. Kondisi ini yang kemudian memicu terjadinya stress kerja.
2. Konflik muncul disebabkan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang tidak efektif. Karyawan tidak pernah diajak berdiskusi sehingga

koordinasi internal menjadi kurang baik, ditambah beban kerja (jam lembur yang tidak jelas) menjadikan konflik internal ini semakin menajam.

3. Dengan adanya ketidakjelasan koordinasi di internal, dan ketidakjelasan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan sehingga karyawan mengalami penurunan kinerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus dan mendalam, maka penulis perlu untuk membatasi variabel-variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan stres kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Apakah stress kerja dan konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah stress kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Maximpoly Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Maximpoly Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Maximpoly Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bukti empiris. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam pendalaman teori-teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai variabel konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Penulis juga dapat mempelajari lebih banyak masalah-masalah yang terjadi pada lingkungan kerja sebuah organisasi.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan praktis dan penanganan tepat dalam masalah penempatan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap karyawan PT Maximpoly Jakarta, sehingga nantinya diharapkan dapat menjadi referensi dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia

