

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan. Perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Perusahaan harus mempunyai perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja diukur merencanakan dan mengenali bagaimana mengatasi kendala serta mencapai pemahaman bersama bagaimana pekerjaan yang dilakukan itu.

Kinerja seseorang dikatakan baik apabila mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian,

mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenai upah dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia bekerja dan melakukan kegiatan bekerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial supaya menunjang tujuan-tujuan produksi perusahaan dan organisasi dimana ia berada. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya akan memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Sikap perusahaan terhadap karyawannya dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan secara memuaskan. Para pekerja memerlukan jam kerja yang tinggi dan kesabaran dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hal tersebut memerlukan perlakuan yang sepatasnya diberikan kepada para karyawan berupa kompensasi yang layak.

Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Perubahan dalam kehidupan manusia yang sangat pesat membawa akibat yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan kinerja dalam masyarakat. Agar eksistensi diri tetap terjaga maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

Perubahan yang terjadi tentu akan menimbulkan konflik baru yang akan dihadapi. Konflik merupakan sebuah akibat perubahan yang terjadi dalam masyarakat dalam kehidupan para karyawan. Dengan perubahan yang terjadi maka konflik tidak bisa dihindari oleh para karyawan. Dengan tidak terkendalinya konflik pada diri karyawan maka tidak tertutup kemungkinan akan menimbulkan keadaan yang merugikan perusahaan. Konsentrasi kerja yang biasanya penuh pada diri karyawan berubah menjadi tidak berkonsentrasi dalam bekerja.

Dengan tidak adanya konsentrasi dalam bekerja secara langsung akan mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Dengan penurunan produktivitas kerja karyawan maka akan berakibat pada produktivitas perusahaan. Konflik pada diri karyawan yang dapat dikendalikan maka akan berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan yang tidak begitu buruk. Akan tetapi jika konflik yang terjadi tidak dapat dikendalikan, maka akan memperburuk kondisi kinerja karyawan.

Pentingnya memahami konflik yang dialami para karyawan akan dapat menghindari kondisi yang akan memperburuk produktivitas kerja perusahaan. Dengan pencegahan dan pemecahan konflik pada diri para karyawan akan

menorong produktivitas perusahaan. Dengan dukungan produktivitas perusahaan akan mendukung profitabilitas perusahaan.

Setiap orang dimanapun ia berada dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres dalam diri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan mengelola stres ditempat kerja lebih bersifat memahami penyebab stres yang disebabkan karena kebijakan yang diambil oleh pimpinan perusahaan. Sebagai langkah selanjutnya yang diambil adalah mengurangi stres tersebut dengan memahami maksud dan tujuan dari pimpinan perusahaan untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Efektivitas proses komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan dalam suatu organisasi adalah penting untuk mengidentifikasi permasalahan yang dapat menimbulkan gejala stres. Dengan diketahuinya penyebab stres dalam organisasi, maka akan diketahui cara yang potensial untuk pemecahan permasalahan tersebut.

Stres merupakan kondisi ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhi keinginannya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana suatu individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, keinginan dan hasil yang diperoleh sangat penting akan tetapi tidak dapat dipastikan pemenuhannya.

Stres yang berkepanjangan tanpa ada solusi dari pemegang kebijakan dalam perusahaan akan menimbulkan konflik. Konflik yang terjadi akan membawa sebuah kondisi yang kurang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan.

Kepentingan semua pihak dalam perusahaan jika terpenuhi dalam perusahaan maka akan menghindari munculnya konflik. Terhindarnya konflik dalam perusahaan berarti akan mendukung cita-cita perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Novita Sari, (2004:1) manajemen kinerja (*Performance Management*) merupakan upaya memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standard dan persyaratan-persyaratan yang disetujui bersama.

Berdasarkan pandangan di atas maka manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen kinerja berusaha mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya mempelajari konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan maka akan mendorong pemahaman pencegahan dan pemecahan masalah yang akan menimbulkan konflik dan stres kerja karyawan. Dengan terhindarnya konflik yang merugikan produktivitas kerja perusahaan serta pemecahan masalah yang menyebabkan stres kerja karyawan, maka akan memacu perusahaan dalam kondisi stabil dalam melakukan aktivitas kinerja perusahaan. Terpacunya produktivitas perusahaan yang berdampak pada penambahan keuntungan perusahaan. Penambahan keuntungan yang diterima perusahaan akan memperkuat perusahaan dalam persaingan usaha.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dalam penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Jati Mandiri di Sukoharjo”.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas serta mengingat permasalahan yang berkaitan dengan usaha perusahaan yang sangat luas, maka perlu dibatasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini, pembatasan tersebut antara lain tentang:

1. Penelitian ini hanya meneliti tentang konflik, stres dan kinerja karyawan pada CV. Mitra Jati Mandiri di Sukoharjo
2. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2006.

C. Perumusan Masalah

Menurut Tucman dalam Sugiono (2003:28) : “Perumusan masalah yang baik adalah yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (menurut penulis tidak harus) dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya, atau alternatif yang secara implisit mengandung pertanyaan”.

Berdasarkan teori di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Jati Mandiri di Sukoharjo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Jati Mandiri di Sukoharjo?

3. Apakah konflik dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Jati Mandiri di Sukoharjo?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Jati Mandiri di Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Jati Mandiri di Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Jati Mandiri di Sukoharjo.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi perusahaan
Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam masalah yang dapat menimbulkan konflik dan stres kerja serta memberi gambaran yang luas mengenai dampak dari berbagai keputusan manajerial tentang kinerja karyawan.
2. Bagi penulis
Untuk melatih diri dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan realitas ketika suatu saat terjun ke lapangan pekerjaan nantinya.
3. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, bilamana ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama.

F. Sistematika Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan teori yang relevan tentang kinerja, konflik dan stres kerja, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian, penentuan obyek penelitian yang terdiri atas populasi, sampel, sampling, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, penyajian data, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berupa kesimpulan dan saran-saran.